

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND  
TSIVIILÕIGUSE ÕPPETOOL

Denis Piskunov

**TÖÖTAJA VARALINE VASTUTUS *DE LEGE LATA* JA *DE LEGE*  
*FERENDA***

Magistritöö

Juhendaja *dr.iur* M.Muda

Tartu 2007

## Sisukord

Sissejuhatus .....	3
I. Töötaja varalise vastutuse regulatsiooni üldiseloomustus .....	6
1.1. Töötaja varalise vastutuse õiguslikud alused.....	6
1.2. Töötaja varalise vastutuse mõiste ja eesmärgid .....	8
1.3. Töötaja varalise vastutuse eraldi reguleerimisest.....	10
1.4. Töötaja varalise vastutuse reguleerimise võimalustest .....	12
1.5. Töötaja varalise vastutuse eeldused .....	15
1.5.1. Tööõigussuhte olemasolu .....	16
1.5.2. Töökohustuste rikkumine .....	17
1.5.3. Kahju olemasolu .....	19
1.5.4. Põhjuslik seos .....	21
1.5.5. Süü .....	22
II. Töötaja piiratud varaline vastutus.....	25
2.1. Töötaja piiratud varalise vastutuse lähtealused .....	25
2.2. Töötaja vastutuse piiramise ulatus .....	26
III. Töötaja piiramatult varaline vastutus.....	30
3.1. Töötaja piiramatult varalise vastutuse üldiseloomustus .....	30
3.2. Individuaalse varalise vastutuse leping .....	31
3.3. Kollektiivse varalise vastutuse leping .....	39
3.4. Piiramatult varaline vastutus ühekordse dokumendi alusel.....	44
3.5. Piiramatult varaline vastutus kahju tekitamisel puudujäägiga või tahtlikult .....	45
3.6. Piiramatult varaline vastutus joobes tekitatud kahju eest.....	48
3.7. Piiramatult varaline vastutus süüteo tekitatud kahju eest .....	51
3.8. Eriseadusega kehtestatud vastutus .....	54
3.9. Piiramatult varaline vastutus väljaspool tööülesannete täitmist tekitatud kahju eest.....	55
3.10. Piiramatult varaline vastutus lojaalsuskohustuse rikkumise korral.....	58
Lõppsõna .....	63
Резюме .....	69
Kasutatud kirjanduse loetelu .....	72
Kasutatud normatiivmaterjal .....	74
Kasutatud kohtupraktika .....	76

## Sissejuhatus

Antud töös käsitletakse töötaja varalise vastutusega seonduvat. Alates 1972. aastast kuni käesoleva ajani reguleerib ülaltoodud valdkonda Eesti õigusruumis Eesti NSV Töökoodeks, mis oli mõeldud käsumajandusel põhinevate tööõigussuhete reguleerimiseks, vastavad paragrahvid olid sõnastatud tsiviilseadustiku üldosa seaduses ja muudes üldnormides paika pandud põhimõtteid arvestamata. Tänapäeval puudub vaidlus selles, et töökoodeksi regulatsiooni sõna-sõnaline rakendamine on enam kui problemaatiline. 1970. aastatel olid töökoodeksi põhilised reeglid täpsustatud reas seadusest madalamalseisvate õigusaktidega, mille rakendamine käesoleval ajal on vaieldav tulenevalt seaduse reservatsiooni põhimõttest. Suurem osa töötaja varalise vastutuse valdkonnaga seotud dogmaatilistest käsitlustest on koostatud 20-30 aastat tagasi, mistõttu nende vastavus kaasaegsele õigusteoriale on küsitav. Alates 2002. aastal üldist kahjuhüvitusõigust lepingulistest suhetes reguleeriva võlaõigusseaduse jõustumist, vajab täpsustamist selle vahekord töökoodeksi töötaja varalist vastutust puudutavate sätetega. Arvestades käsitletava valdkonna probleemide rohkusega, tehti viimastel aastatel mitu katset töötaja varalise vastutuse regulatsiooni kaasaajastamiseks, kuid vastavad eelnõud jäid ühel või teisel põhjusel seadusena Riigikogu poolt vastuvõtmata, mistõttu jäi soovitud tulemus saavutamata. Samal ajal jätkuvalt diskuteeritakse nii üldse tööõiguse kui ka töötaja varalise vastutuse kui eraldi võetud õiguse instituudi reformimise vajaduse üle. Seadusandja asemel tegutsesid töökoodeksi paragrahvide „parendamisega” kohtud, jõudes sarnastes küsimustes erinevatele tulemustele.

Nagu eelnevast nähtub on töötaja varalise vastutuse õigusliku regulatsiooni näol tänapäeval tegemist vastupidiseid tõlgendusi lubava, sõna-sõnalise rakendamist välistava, kahtlase põhiseadusepärasuse, samas aga õiguskäibes aktsepteeritud valdkonnaga. Samal ajal on eraõiguse põhimõtted Eesti õiguskorras väljakujunenud ning seetõttu lähtuda eeldusest, et töötaja varalise vastutuse eraldi reguleerimine tulevikus on igal juhul vajalik, oleks ilmselt eksklik. Arvestades eeltooduga, otsib autor käesolevas töös vastust küsimusele, kas töötaja varalise vastutuse õiguslik reguleerimine on üldse vajalik, ja kui on vajalik, siis millised võiksid olla selle regulatsiooni põhijooned. Autor mõonab, et valitud teema ei ole liiga lai magistritöö jaoks kehtestatud nõudeid arvestades, kuna kogu töötaja varalise vastutuse regulatsioon on hõlmatud paari-kolme paragrahviga, mille dogmaatiline alus on napp.

Püstitatud eesmärgi saavutamiseks lähtub autor järgnevast kolmest põhiväitest, mille õigustatust või õigustamatust analüüsitakse töö põhiosas: esimene - töötaja varalise vastutuse eraldi reguleerimine on põhjendatud tööõigussuhete iseloomuga, teine – reeglina peab töötaja varaline vastutus tööandjale põhjustatud kahju eest olema piiratud, samas on teatud asjaoludel töötaja piiramatu vastutus õigustatud, kolmas – kuigi töötaja varaline vastutus on üldise varalise vastutuse erijuhtum, peab see olema kooskõlas üldnormide ja nende kohta käivate dogmaatiliste käsitlustega. Töötaja varalise vastutuse kui termini sisustamisel lähtub autor töötaja kohustusest hüvitada tööandjale tekitatud kahju, kusjuures antud terminit tõlgendab autor võimalikult laialt.

Autor peab võimalikuks oma käsitluses mitte siduda ennast üksnes õigusteoreetilise üldise tasandiga. Arvestades käsitleva valdkonna õiguslike raskuste rohkest ja vähese dogmaatilise toega, võib käesolevas töös pakutav analüüs olla vaadeldav tekkinud probleemide ühe võimaliku praktilise lahendusena. Seetõttu töötaja varalise vastutuse eraldi reguleerimise põhimõttelise vajaduse jaatamisel oleks asjakohane kinnitada üldised järeldused konkreetselt sõnastatud paragrahvidega, millised võiksid olla üheks võimalikuks õigusakti sõnastamise näiteks.

Magistritöö kirjutamisel on kasutatud peamiselt loogilist, dogmaatilist, võrdlevat ja ajaloolis-juriidilist meetodit. Loogilist meetodit on kasutatud töötaja varalise vastutuse üldiseks kvalifitseerimiseks ja süstematiseerimiseks, samuti üksikute mõistete eraldamiseks üldisest analüüsi abil. Dogmaatilist meetodit on kasutatud töötaja varalist vastutust reguleerivate õigusnormide kehtestamise, kohtute poolt interpreteerimise ja dogmaatilise süsteemi kujundamise uurimisega seoses. Ajaloolis-juriidilist meetodit on kasutatud eelkõige töökoodeksi sätete arenguga seoses, samuti nüüdseks Riigikogu menetlusest tagasi võetud töölepingu seaduse eelnõuga seoses, mis illustreerib õigusliku mõtte arengut käsitlevas valdkonnas. Võrdlevat meetodit on kasutatud seoses välisriikide, millel on Eestiga üldjoontes sarnane õigussüsteem, õiguse uurimisega. Võrreldud on nii üksikuid paragrahve kui ka suurema abstraktse iseloomuga mudeleid. Arvestades tööõigussuhete tugevat sotsiaalset iseloomu, leidis kasutamist samuti statistiline meetod. Magistritöö teemale relevantseid õigusreegleid on tõlgendatud objektiiv-teleoloogilise ja süstemaatilise meetodi kasutamisel. Arvestades töökoodeksi spetsiifikaga loobus autor selle sätete tõlgendamisel grammatilisest meetodist. Subjektiiv-teleoloogilist tõlgendamise meetodit on kasutatud seoses õigusaktide seletuskirjade analüüsimisega.

Magistritöö on jagatud kolmeks peatükiks, järgides selle sisust tulenevat arutluskäiku. Esimeses peatükis analüüsitakse töötaja varalise vastutuse eraldi reguleerimise vajadust ja käsitletakse selle regulatsiooni üldisi eesmärke, mõisteid ja eeldusi. Antud peatükis tehakse selgeks töötaja vastutuse lähtepunktid ja liigendus, mille kohaselt peaks eristama töötaja piiratud vastutust piiramatust. Kooskõlas esimeses peatükis tehtud järeldustega on järgnevas kahes peatükis käsitletud töötaja piiratud ja piiramatut vastutust. Teises peatükis käsitleb autor peamiselt töötaja varalise vastutuse piiramise ulatuse ja selle õigusteoreetilise õigustamisega seonduvat. Kolmandas peatükis analüüsib autor töötaja piiramatut varalist vastutust selle põhimõtte prismas, et vastutuse alused peaksid tulenema seadusest ammendava loeteluna. Töös tehtud järelduste kokkuvõtteid, samuti analüüsitud õigusreeglite konkreetseid sõnastusi, peegeldab lõppsõna.

Magistritöö on rajatud peamiselt töötaja varalise vastutuse teemal avaldatud teaduslikele artiklitele ja brožüüridele, mis on autori poolt läbi töötatud ja üldistatud. Süsteemse arusaamise kujundamise huvides on kasutatud samuti seaduste kommentaare, õpikuna avaldatud loengukonspekte ja praktiseeritavatele juristidele suunatud väljaandeid. Enamus informatsioonist välisriikide õiguse kohta on autor saanud Internetis kättesaadavate inglisekeelsete õigusaktide andmebaaside ja raamatukogudes olemasolevate õpikute kaudu. Arvestades kohtupraktika tähtsusega magistritöös analüüsitavas küsimuses on enamike probleemide olemust illustreerivad kaasused võetud jõustunud kohtuotsustest. Eriline koht on magistritöös Riigikohtu praktikal, mille tähtsust kehtiva regulatsiooni sisu selgitamisel ja edasiarendamisel on raske ülehinnata. Tervikliku pildi kujundamise huvides on töös laialt, peale töökoodeksi ja võlaõigusseaduse, kasutatud teisi Eestis kehtivaid õigusakte, järgides õigusaktide sisemist hierarhiat ja seadmata kahtluse alla Euroopa Liidu õiguse ülemlikkuse põhimõtet, on õigusliku väärtusmastaabi aluseks võetud põhiseadus.

# **I. Töötaja varalise vastutuse regulatsiooni üldiseloostus**

## **1.1. Töötaja varalise vastutuse õiguslikud alused**

Kui isikud jõuavad omavahel kokkuleppele, mille kohaselt kohustub üks nendest tegema teisele tema juhtimisel ja kontrollimisel tööd ja teine kohustub maksma selle eest tasu ning kindlustama vajalikud töötingimused, siis töölepingu seaduse<sup>1</sup> (edaspidi TLS) § 1 järgi on poolte vahel sõlmitud lepingu nimetuseks tööleping.

Tööleping on, nagu iga teine leping, täitmiseks kohustuslik. Juhul kui leiab aset lepingu rikkumine (e. siis mittetäitmine või mittenõukohane täitmine), on teisele poolele reeglina antud võimalused sellisele rikkumisele adekvaatseks reageerimiseks. Lepingu rikkumisega kaasneb tihti teisele poolele kahjulike tagajärgede saabumine e. kahju. Põhiseaduse<sup>2</sup> (edaspidi PS) § 25 annab igähele õiguse tekitatud kahju hüvitamisele.

Õigusnorme, mis reguleerivad töötaja poolt tööandjale tekitatud kahju hüvitamist, nimetatakse praktikas töötaja varaliseks vastutuseks. Antud valdkonda reguleerib tänapäeval Eesti NSV Töökoodeks<sup>3</sup> (TööK). TööK §§ 125–130 kohaselt on töötaja vastutus põhjustatud kahju eest reeglina piiratud tema keskmise kuupalgaga, piiramatu vastutus on eelkõige võimalik individuaalse või kollektiivse lepingu alusel, töötaja vastutab üksnes süü olemasolul ja ainult ”ettevõttele, asutusele või organisatsioonile põhjustatud otsese tegeliku kahju” eest. Viimastel aastatel rõhutatakse õigustatult, et TööK-i ei vasta enam tänapäeva nõudmistele ja selle sõnaselge rakendamine ei ole võimalik<sup>4</sup>. Mõnede äärmuslike seisukohtade järgi ei paku TööK üldse tööandjatele adekvaatset õigusakaitset töötaja poolt tekitatud kahju eest<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Eesti Vabariigi töölepingu seadus. 15. 04. 1992. a - RT 1992, 15/16, 241; 2007, 2, 6.

<sup>2</sup> Eesti Vabariigi põhiseadus. 28. 06. 1992.a - RT 1992, 26, 349; RT I 2003, 64, 429.

<sup>3</sup> Eesti NSV töökoodeks. 26. 12. 1972. - ENSV ÜVT 1972, nr. 28, lisa nr.1

<sup>4</sup> Muda, M., Orgo, I.-M., Tavits, G., Treier, T. Tööõigus. Loengud. 3., täiendatud ja muudetud trükk. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 2006, lk 212. Vt lisaks Varul, P., Käerdi, M., Volens U., Raidla J., Lang R. Ettevõtja õigus. Tegevuskava ettevõtlusealase õiguskeskkonna rahvusvahelise konkurentsivõime parandamiseks – Juridica IV/2006, lk 230.

<sup>5</sup> Justiitsministeeriumi poolt ettevalmistatud „Eraõiguslike juriidiliste isikute, sh krediitiasutuste, juhtide ja töötajate huvide konfliktide ja korruptsiooniohtlike suhete vältimiseks kehtestatud normidest. Analüüs ja ettepanekud“, lk 2. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=20401/era%F5iguslikud.pdf> (12.04.07.).

Valitseva arvamuse kohaselt kuulub tööõigus eraõiguse valdkonda<sup>6</sup>. Eraõigusliku lepingu rikkumisega põhjustatud kahju hüvitamist reguleerib üksikasjalikult võlaõigusseadus<sup>7</sup> (edaspidi VÕS)<sup>8</sup>. Seega eriregulatsiooni puudumisel vastutab töötaja tööandjale põhjustatud kahju eest nagu iga teine eraõiguse subjekt e. reeglina täies ulatuses. Eelnevast nähtub, et TööK-s sätestatud eriregulatsioonist loobumisel hakkab töötaja vastutama tööandjale põhjustatud kahju eest üksnes VÕS-is sätestatud reeglite alusel, mis näevad ette suurema vastutuse kui tänapäeval kehtiv TööK.

Tööleping ei ole n.ö. klassikaline eraõiguslik leping võrdset läbirääkimisjõudu omavate isikute vahel. Töölepingu iseärasuseks võrreldes teiste töö tegemise võlaõiguslike lepingutega<sup>9</sup> on tööd tegeva füüsilise isiku allutatatus tööandja juhtimisele ja kontrollile. Kuigi tänapäeval tunnistatakse mitte üksnes töötaja, vaid ka tööandja õigusnormidega kaitsmise vajadust, on ilmselge, et tööõigussuhete nõrgemaks pooleks on töötaja. Seetõttu tuleks vähemalt kaaluda, kas õige on kohustada töötajat kooskõlas diferentsihüpoteesiga kandma kõiki võimalikke kahjusid. Või pannes töötaja piiramatult vastutama tööandjale põhjustatud kahju eest, kordame me lihtsalt Saksamaa poolt läbitud teed, milles vaatamata *BGB*-s toodule, piirasid kohtud töötaja varalist vastutust märgatavalt<sup>10</sup>. Töökoodeksi kehtestamisel 1972. aastal lahendati eelpool kirjeldatud dilemma töötaja kasuks, leides, et töötaja vastutust tuleks selgelt piirata. Tehtud valikut põhjendati sellega, et töötaja varaline vastutus ei ole tavalise tsiviilõigusliku vastutuse eriliigiks<sup>11</sup>.

Alates 1972 aastast on töösuhete iseloom muutunud<sup>12</sup>. Pole kahtlust, et TööK-i 9 peatükki regulatsioon vajab nagunii muutmist. Ei ole õigustatud põhiseaduse § 25 esemeks oleva õiguse realiseerimine vananenud eeskirjade kaudu. Samas TööK-st loobumisel tuleks esmalt otsustada selle üle, kas töötaja varalise vastutuse eraldi reguleerimine on asjaolusid arvestades üldse põhjendatud või töötaja varalise vastutuse sätestamisel oleks õige piirduda viitega "tsiviilseadusandluses sätestatud korrale". Selleks tuleb esmalt käsitleda töötaja varalise vastutuse õiguslikku olemust ja eesmärki.

---

<sup>6</sup> Muda, M. jt (viide 4), lk 25.

<sup>7</sup> Võlaõigusseadus. 26. 09. 2001. a RT I 2001, 81, 487; 2005, 61, 473.

<sup>8</sup> vt. siinjuures VÕS § 1 lg 1, § 115, § 127 jj.

<sup>9</sup> vt. eelkõige VÕS §-s 619 defineeritud käsundusleping ja §-s 635 töövõtuleping.

<sup>10</sup> Däubler, W. Töötaja vastutus Saksa tööõiguse järgi.- *Juridica* III/1998, lk 146.

<sup>11</sup> Orgo, I-M. Materiaalne vastutus tööõigussuhetes. Tallinn, Olion, 1990, lk 6.

<sup>12</sup> Töölepingu seaduse eelnõu 212 SE II. Seletuskiri, lk 2. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://eioigus.just.ee/?act=dok&subact=1&DOK\\_W=30697](http://eioigus.just.ee/?act=dok&subact=1&DOK_W=30697) (12.04.2007).

## 1.2. Töötaja varalise vastutuse mõiste ja eesmärgid

Kõige üldisemalt seisneb töötaja varaline vastutus töötaja kohustuses hüvitada tööandjale tekitatud kahju<sup>13</sup>. TööK ei anna töötaja varalise vastutuse mõistet, vaid sätestab, et töölised, kes on süüdi kahju tekitamises ettevõttele, asutusele või organisatsioonile, kannavad materiaalselt vastutust ainult otsese tegeliku kahju olemasolul. TööK juurde kuuluvates õigusteoreetilistes käsitlustes defineeriti töötaja varalist vastutust kui töötajapoolset kohustust hüvitada tekitatud kahju seaduses sätestatud korras ja ulatuses tööandjale<sup>14</sup>. Eelnevast nähtub, et sisuliselt on tegemist kahju hüvitamise kohustusega tööõigussuhetes.

Kahju hüvitamise eesmärgist Eesti õiguskorrast lähtudes võib väita, et töötaja varalisele vastutusele võtmine ei ole tema karistamine<sup>15</sup>. Töötaja varaline vastutus on üheks võimalikuks vastutuse liigiks, mida saab töötajat suhtes rakendada, tema karistamine saab toimuda kas distsiplinaar- või kriminaalvastutusele võtmise teel teo eest, millega ta tekitas tööandjale kahju<sup>16</sup>.

Õiguslalases kirjanduses tuuakse tavaliselt välja kaks töötaja varalise vastutuse põhieesmärki: tööandja vara säilitamine ja töötaja sissetuleku kaitse<sup>17</sup>. Esimese näol on tegemist tööõigussuhetes konkretiseeritud VÕS § 127 lg-ga 1. Sellest tulenevalt tuleks kahju kandnud tööandja asetada olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Sisuliselt kohustab VÕS kahju tekitajat hüvitama ja kõrvaldama kõik need kahjulikud tagajärjed, mis tekkisid kausaalselt lepingulise kohustuse rikkumise või õigusvastase kahju tekitamise tulemusena<sup>18</sup>.

VÕS ei sätesta sõnaselgelt, et lepingu rikkumisega tekitatud kahju hüvitamise üheks põhieesmärgiks oleks kahju tekitaja sissetuleku kaitse. On selge, et töötaja sissetuleku kaitse eesmärgi esiletoomine on seotud TööK §§-ga 126 ja 127, mis üldreeglina sätestavad töötaja

---

<sup>13</sup> Muda, M. jt (viide 4), lk 212.

<sup>14</sup> Трудовое право. Энциклопедический словарь. 4 издание, Советская энциклопедия, Москва, 1979, lk 6.

<sup>15</sup> Orgo, I-M (viide 11), lk 6.

<sup>16</sup> Siigur, H. Töösisekord, töötajate distsiplinaar- ja varaline vastutus ning töö- ja puhkeaja õiguslik korraldus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 1999, lk 23.

<sup>17</sup> Muda, M. jt (viide 4), lk 212.

<sup>18</sup> Kull, I., Käerdi, M., Kõve, V. Võlaõigus I. Üldosa. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 2004, lk 264.



piiratud varalise vastutuse. Kuid vaatamata eeltoodule, oleks selle eesmärgi järgimine käesolevas töös analüüsitava küsimuse õiguslikul reguleerimisel siiski põhjendatud. Tööõigussuhetest saadav tulu on töötaja jaoks peamiseks ja reeglina ainsaks sissetulekuks. Sellise sissetuleku arvel tööandjale ükskõik millise töötajaga seotud kahju katmine oleks ebaõige. Kehtiva palgaseaduse<sup>19</sup> kehtestamise üheks põhjuseks oligi töötaja sissetuleku eriline kaitse. Kuna tänapäevane seadundaja lõi töötasu eriliselt kaitsvaid reegleid, siis ka töötaja varalise vastutuse reguleerimisel tuleks sellega arvestada. Erinevalt VÕS-s sätestatud töö tegemise lepingutest on töölepingule iseloomulikud alluvussuhted töötaja ja tööandja vahel, just tööandja kui kogu tööprotsessi korraldaja peab kandma ka sellega seotud ettevõtlusriski. Kahtlemata, et pankrotiseaduse<sup>20</sup> 11. peatükis toodud võimalus füüsilisest isikust võlgnikul olla pankrotimenetluses täitmata jäänud kohustustest vabastatud, ei ole töötasu puudutava eesmärgi seisukohast piisav kaitse<sup>21</sup>. Samal ajal on töötajal alati õigus oma majanduslikku võimsust hinnates, vabatahtlikult hüvitada tööandjale tekitatud kahju<sup>22</sup>.

Tööandja vara säilitamise ja töötaja sissetuleku kaitse eesmärgid vastanduvad teineteisele – ühelt poolt tuleb tööandjale kompenseerida need kahjud, mis töötaja temale tekitas, teiselt poolt kaitsta töötaja sissetulekut tavalise ettevõtlusriski tagajärjel tekkinud kahjude kandmise eest, samuti, eeldades, et palk on töötaja ainus sissetulek, jätta piisavad rahalised vahendid väärika elu jätkamiseks.

Kui eriregulatsiooni puudumisel saaks lugeda mainitud eesmäärke omavahel tasakaalustatuks kehtiva tsiviilõiguse asjakohaste sätetega, siis ilmselt pole ka eraldi reguleerimine edaspidiselt vajalik. Kui aga üldreeglid niisugust järeldust teha ei luba, siis tuleks seadusandjal sekkuda.

---

<sup>19</sup> Palgaseadus. 26. 01. 1994. a - RT I 1994, 11, 154; 2007, 2, 6.

<sup>20</sup> Pankrotiseadus. 22. 01. 2003. a - RT I 2003, 17, 95; 2006, 61, 456.

<sup>21</sup> Vt lisaks Sein, K. Ettenähtavus ja rikutud kohustuse eesmärk kui lepingulise kahjuhüvitise piiramise alused. Doktoritöö. TÜ Kirjastus, 2007, lk 18. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/10062/1813/1/seinkarin.pdf> (12.04.2007).

<sup>22</sup> Vt näiteks Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus asjas nr III-2/1-8/94. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/III-2/1-8/94> (12.04.1997).

### 1.3. Töötaja varalise vastutuse eraldi reguleerimisest

TööK lähtub valdkonna reguleerimisel põhimõttest, et reeglina tuleb piirata tööandjale hüvitamisele kuuluvat kahju, nii et see töötaja varalist seisundit põhjendamatult ei kahjustaks. TööK-i järgi, olenevalt hüvitamisele kuuluva kahju ulatusest, tehakse vahet piiratud ja piiramatu varalise vastutuse vahel<sup>23</sup>. Vastavalt TööK §-le 126 on töötajad kohustatud hüvitama tööandjale tekitatud kahju, kuid mitte rohkem kui ühe keskmise kuupalga ulatuses. Antud paragrahvi tuleb käsitleda üldnormina ja rakendada kõikidel juhtudel, kui seadusega ei ole ette nähtud sellest piirmäärast kõrgemas ulatuses kahju hüvitamist.<sup>24</sup> Seega töötaja piiramatu varaline vastutus on kitsendavale tõlgendamisele kuuluv erand.

Eelpool leidsime aga, et TööK ei ole see õigusakt, mis võiks reguleerida töötaja piiramatut varalist vastutust pikemas perspektiivis, ja tuleks kas luua kaasaegse eriregulatsiooni või VÕS § 1 lg 1<sup>25</sup> kaudu töötaja allutatus tavalisele lepingulisele vastutusele. Oleks põhjendamatult arvata, et VÕS-s sätestatud vastutuse mehhanism ei näe korrigeerimisvõimalusi – need on sätestatud eelkõige VÕS § 127 lg-tes 2<sup>26</sup>, 3<sup>27</sup> ja 5<sup>28</sup> ning § 140 lg 1<sup>29</sup>. Samas käesoleva töö autori hinnangul ei ole viidatud sätted piisavad töötaja varalise vastutuse vastanduvate eesmärkide tasakaalustamiseks.

VÕS § 127 lg-s 2 ja 3 sätestatud nn rikutud kohustuse eesmärgi arvestamise ja ettenähtavuse reeglid on mõeldud naturalistliku *condicio sine qua non* õiguslikuks korrigeerimiseks, et

---

<sup>23</sup> Eesti NSV Töökoodeks, kommenteeritud väljaanne. Eesti Raamat, Tallinn, 1978. § 125 p.1, lk 261.

<sup>24</sup> Eesti NSV Töökoodeks, kommenteeritud väljaanne (viide 23), § 126 p.3, lk 261.

<sup>25</sup> VÕS § 1 lg 1 järgi kohaldatakse selle seaduse üldosas sätestatud kõikidele käesolevas seaduses või muudes seadustes nimetatud lepingutele, muu hulgas töölepingule, ja muudele mitmepoolsetele tehingutele, samuti lepingutele, mida ei ole küll seaduses nimetatud, kuid mis ei ole seaduse sisu ja mõttega vastuolus, samuti võlasuhetele, mis ei ole tekkinud lepingust.

<sup>26</sup> VÕS § 127 lg 2 kohaselt ei kuulu kahju hüvitamisele ulatuses, milles kahju ärahoidmine ei olnud selle kohustuse või sätte eesmärgiks, mille rikkumise tagajärjel kahju hüvitamise kohustus tekkis.

<sup>27</sup> VÕS § 127 lg 3 kohaselt peab lepingulist kohustust rikkunud lepingupool hüvitama üksnes kahju, mida ta nägi rikkumise võimaliku tagajärjena ette või pidi ette nägema lepingu sõlmimise ajal, välja arvatud juhul, kui kahju tekitati tahtlikult või raske hooletuse tõttu.

<sup>28</sup> VÕS § 127 lg 5 kohaselt tuleb kahjuhüvitisest maha arvata igasugune kasu, mida kahjustatud isik sai kahju tekitamise tagajärjel, eelkõige tema poolt säästetud kulud, välja arvatud juhul, kui kasu mahaarvamine oleks vastuolus kahju hüvitamise eesmärgiga.

<sup>29</sup> VÕS § 140 lg 1 kohaselt võib kohus kahjuhüvitist vähendada, kui kahju hüvitamine täies ulatuses oleks kohustatud isiku suhtes äärmiselt ebaõiglane või muudel põhjustel mõistlikult vastuvõtmatu. Seejuures tuleb arvestada kõiki asjaolusid, eelkõige vastutuse iseloomu, isikutevahelisi suhteid ja nende majanduslikku olukorda, sealhulgas kindlustuse olemasolu.

väljastada ebaõiglasel tagajärjed, milleni naturalistlik põhjuslik seos võib viia<sup>30</sup>. Küll ei anna nimetatud reeglid alust väljastada hüvitamisest sellist kahju, mis kogu tööprotsessi tööandjapoolse kujundamise ja kontrollimise seisukohast on õigem jätta tööandjal kanda, samuti arvesse võtmata jäetakse ka see, et töö tegemise käigus on kahju tekitamine sageli ettenähtav ja et töötaja põhikohustuseks on tööandja vara allesoleku tagamine, mille eesmärgiks ongi kahju vältimine ja seega VÕS § 127 lg-le 2 ja 3 tuginemise võimalused on praktikas tagasihoidlikud. Põhimõtteliselt samu probleeme võib näha VÕS § 127 lg 5 puhul – iseneset on nimetatud reegel õige ja põhjendatud, kuid see on liiga üldine ja ei arvesta kahju tekitamise iseärasusega tööõigussuhtes. VÕS § 140 on nõ viimase kaitse abinõu, millal on kõik kahjunõude rahuldamiseks vajalikud eeldused tuvastatud, kuid seda vähendatakse kohtuniku diskretsiooni alusel. Kohtu diskretsiooni kasutamine võib juhtumist juhtumile erineda, mis tähendab, et töötaja sisetuleku piisav kaitse ei ole tagatud.

Samas oleks liigne väita, et loetletud sätete rakendamise võimalused ja/või vajadus puudub. Tulenevalt üldiselt kehtivast võrdsuse põhimõttest ja VÕS § 1 lg-st 1 peab ka tööandjale kahju tekitanud töötajal olema võimalus VÕS §-le 127 ja 140 tugineda<sup>31</sup>.

VÕS-i kui töötaja varalist vastutust ammendavalt reguleeriva õigusakti vastu räägib ka selles õigusaktis üldreegelina kehtestatud garantiivastutus, mis tähendab seda, et võlgnik garanteerib sooritusvõimelisuse ja võlgneb edasi, kui lubatud sooritustulemus jääb ilma tema süüta saavutamata<sup>32</sup>. Koosmõjus eeltooduga muutuks töötaja varaline vastutus õigustamatult karmiks.

Viimase aja õigusliku mõtte liikmist analüüsitavas küsimuses võib illustreerida 21.04.2004 töölepinguseaduse eelnõu näitel, mis on käesolevaks ajaks jäänud viimaseks katseks tööõigust kaasaajastada<sup>33</sup>. Töölepingu seaduse eelnõu sätestas sarnaselt TööK-ga töötaja piiratud varalise vastutuse kui üldreegli, pannes kahju ulatuse sõltuvusse töötaja süü astmest<sup>34</sup>. Eelnõu § 30 lg 3 järgi hooletuse tõttu töölepingu või töökohustuste rikkumisega kahju tekitamisel vastutab töötaja

---

<sup>30</sup> Sein, K (viide 21), lk 8.

<sup>31</sup> Vt. nt. Tartu Maakohtu 17. märtsi 2004.a otsus tsiviilasjas nr 2-788/2003, milles kohus pidas võimalikuks kohaldada VÕS § 127 lg-t 3 töötaja TööK §-st 126 tulenevale kahju hüvitamiskohustusele. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).

<sup>32</sup> Schlechtriem, P. Võlaõigus. Üldosa. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 1999, lk 114.

<sup>33</sup> Eelnõu 212 SE II võeti 2005.a Riigikogu menetlusest tagasi võetud. Eelnõu 212 SE II tekst on arvutivõrgus kättesaadav: <http://www.lc.ee/foorum/lc/template.pl?show=txt/SE/toolepinguse&C=3> (12.04.2007).

<sup>34</sup> Seletuskiri eelnõule 212 SE II (viide 12), lk 7.

kuni oma ühe keskmise palga ulatuses ja raske hooletuse puhul kuni oma nelja kuu keskmise palga ulatuses, § 30 lg 4 järgi tahtluse tõttu tekitatud kahju eest vastutab töötaja kuni oma kuue kuu keskmise palga ulatuses.

Eeltoodust tulenevalt on ilmne vajadus töötaja varalise vastutuse eriregulatsiooni järele. Säilitada tuleks tsiviilõiguses võlgnikule antud võimalused kahjuhüvitise korrigeerimiseks, samas ka arvestada tööõigussuhete eripäraga. Järgnevalt vajab käsitlemist küsimus, millest tuleks lähtuda töötaja varalise vastutuse eriregulatsiooni väljatöötamisel.

#### **1.4. Töötaja varalise vastutuse reguleerimise võimalustest**

Lähtudes eelnevates punktides järeldatust, et töötaja varaline vastutus vajab eraldi reguleerimist, tuleb järgnevaga määrata kindlaks sellise regulatsiooni põhijooned.

Euroopas saab esile tuua kaks põhilist töösuhete reguleerimise viisi: ühe järgi määratakse tingimused nii seaduse kui ka kollektiivlepingutega, mille pooltel on küllaltki olulisel määral vabadus vajalikes tingimustes kokkuleppida; teise kohaselt on kõik olulised töötingimused seaduses sätestatud ning töölepingu pooltel puudub vajadus ning ka võimalus täiendavate kokkulepete sõlmimiseks<sup>35</sup>. Kuna reguleeritav küsimus on seotud lepingu ja selle rikkumisega, siis pole põhjendatud poolte privaatautonoomiat redutseerida nullini. Samas tuleb ka arvestada, et meie õiguskorras on kollektiivsed tööõigussuhted vähe arenenud. Sellest tulenevalt tuleks töötaja varalise vastutuse põhiküsimused seaduses kajastada.

Euroopa riikides kehtivate töötaja varalise vastutuse regulatsioonidega tutvumisel võib välja tuua kaks põhilist mudelit:

- 1) piiratud ja piiramatu vastutuse rangel eristamisel põhinev mudel – piiratud töötaja varaline vastutus kui üldreegel, piiramatu varaline vastutus on võimalik seaduses sätestatud kindlatel alustel (Leedu, Venemaa, Eesti TööK);

---

<sup>35</sup> Vajalikud muudatused töölepingu seaduses. Eesti Tööandjate Keskliidu 24. mai 2004.a. kiri Riigikogu sotsiaalkomisjonile. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.ettk.ee/et/seisukohad/2004/05/item20194> (12.04.2007).

Leedu 2003.a töökoodeksi art. 254 kohaselt on töötaja varaline vastutus reeglina piiratud kolme keskmise kuupalgaga<sup>36</sup>, art. 255 kohaselt on aga piiramatu varalise vastutuse rakendamine võimalik eelkõige vastava lepingu alusel, samuti tahtlikult kahju tekitamisel ja muudel juhtudel. Vene Föderatsiooni 2001.a töökoodeksi art. 241 kohaselt vastutab töötaja üldreeglina keskmise kuupalga ulatuses<sup>37</sup> ja art. 242 ning art. 243 järgi vastutab piiramatult tööandjaga sõlmitud individuaalse/kollektiivse vastutuse lepingu alusel, tahtlikul kahju tekitamisel, ärisaladuse hoidmise kohustuse rikkumisel jms. Viimases töölepingu seaduse eelnõus võib samuti näha analüüsitava mudeli põhijooni – eelnõu §-st 30 tulenes, et reeglina on töötaja varaline vastutus piiratud, piiramatu varaline vastus oli võimalik üksnes § 31 ja § 32 sätestatud alustel. Eelnõu § 31 järgi on üheks piiramatu varalise vastutuse kohaldamise aluseks tööandja ja töötaja vahel sõlmitud kokkulepe, millega töötaja kohustub temale hoidmiseks, müügiks või veoks antud asjade eest vastutama piiramatus ulatuses. Eelnõu § 32 kohaselt saab tööandja töötajatega sõlmida ka ühise piiramatu varalise vastutuse kokkuleppe, järgides §-s 31 toodud tingimusi.

Kokkuvõtvalt on analüüsitavale mudelile iseloomulik töötaja varalise vastutuse konkreetses ulatuses piiramine, piiramatule vastutusele võtmise alused tulenevad ammendava loeteluna seadusest. Vastavast mudelist lähtub kehtiv TööK, naaberriikide Leedu ja Venemaa suhteliselt viimati kehtestatud seadusandlus, selle suunas liiguti viimase töölepingu eelnõu ettevalmistamisel.

- 2) *culpa*–reeglil põhinev mudel– töötaja on tavalise võlaõigusliku vastutuse subjekt, vastutuse ulatuse piirangud sõltuvad töötaja süü astmest (Läti, Soome, Holland, Taani, Šveits, Belgia, Saksamaa).

Läti tööseaduse art. 86 lg 1 kohaselt vastutab töötaja kohustuse rikkumisel tekitatud kahju eest süü olemasolul, kusjuures vastutus saamata jäänud tulu eest on võimalik üksnes tahtliku teo sooritamisel (art. 86 lg 3); art. 86 lg 4 järgi on töötajate vastutus, kelle töö on seotud kõrgendatud kahju tekitamise riskiga, võimalik üksnes raske hooletuse või tahtluse olemasolul<sup>38</sup>. Soome

---

<sup>36</sup> Republic of Lithuania. Labour Code. Approved by Law No. IX-926 of 4 June 2002, as last amended on 20 December 2005, No. X-458. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_e?p\\_id=287667](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=287667) (12.04.2007).

<sup>37</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.garweb.ru/project/law/doc/12025268/12025268-043.htm> (12.04.2007).

<sup>38</sup> Latvia. Labour law, effective since 1 June 2002, amended on 12 December 2002. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/lat.htm> (12. 04. 2007).

õigusaktide kohaselt vastutab töötaja tekitatud kahju eest sellises ulatuses, mis on asjaolusid arvestades mõistlik, töötaja võib vastutusest vabaneda kergema hooletuse puhul<sup>39</sup>. Raskematel rikkumistel kahjuhüvitist vähendatakse üksnes erandlikel asjaoludel<sup>40</sup>. Hollandis vastutab töötaja tahtluse või raske hooletuse olemasolul<sup>41</sup>. Kättesaadavatel andmetel oli kuni 1984. aastani Taani töötaja samuti tavalise süüalise võlaõigusliku vastutuse subjektiks, pärast aga välistati tema vastutus kergema hooletuse korral, samuti siis, kui kahju katab kindlustus<sup>42</sup>. Šveitsis vastutab töötaja tekitatud kahju eest hooletuse või tahtluse olemasolul, samas hüvitise suuruse määramisel arvestatakse kahju tekitamise riski suuruse ja töötaja oskustega<sup>43</sup>. Belgias piirati töötaja varalist vastutust alates 1978.a. , sätestades, et töötaja vastutab tööil tekitatud kahju eest üksnes pettuse olemasolul või olulisel rikkumisel (ingl. k. *serious misconduct*)<sup>44</sup>. Saksamaal piiras töötaja võlaõiguslikku vastutust kohtupraktika, leides, et töötaja vabaneb vastutusest väikse süü olemasolul, keskmise hooletuse puhul kahjud jagatakse tööõigussuhete poolte vahel ning alates raskest hooletusest jäetakse kahju töötaja kanda<sup>45</sup>.

Kokkuvõtvalt saab analüüsitud mudelit iseloomustada selliselt, et töötaja on tavalise võlaõigusliku süüalise vastutuse subjektiks, mida piiratakse ja/või välistatakse lähtudes süü astmest ja "muudest asjas tähtsust omavatest asjaoludest". Erinevalt esimesest mudelist on vastutuse ulatuse määramisel peamine roll kohtunikul, mitte seadusel.

Ülaltoodust nähtub, et mõlemaid mudeleid rakendavates Euroopa riikides töötaja varalist vastutust piiratakse. Teise mudeli piiramise alused on ebakindlad, kuna on sätestatud abstraktsemalt ja sõltuvad olulisel määral kohtuniku suvast. Arvestada tuleb sellega, et seda mudelit kasutatakse peamiselt tugevate kollektiivsete tööõigussuhete ja pika arengu tulemusena väljakujunenud hea tööõiguse tavadega riikides. Esimene mudel seevastu reguleerib töötaja

---

<sup>39</sup> Employment Contracts Act (55/2001, amendments up to 579/2006 included), chapter 12 section 1. Unofficial translation. Ministry of Labour, Finland. January 2007. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf> (12.04.2007). Tort Liability Act (412/1974), unofficial translation. Chapter 4. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1974/en19740412.pdf> (12.04.2007). Laki vahingonkorvauslain muuttamisesta (1423/1991). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1991/19911423> (12.04.2007).

<sup>40</sup> Suviranta, A.J.. Labour law and industrial relations in Finland. Kluwer Law International, 1997, lk 85.

<sup>41</sup> Antonie T.J.M. Jacobs. Labour Law in The Netherlands. Kluwer Law International, 2004, lk 88.

<sup>42</sup> Hasselbalch O., Jacobsen P., Labour Law and Industrial Relations in Denmark. Kluwer Law International, 1999, lk 80.

<sup>43</sup> Berenstein, A. Labour Law in Switzerland. Kluwer Law International, lk 84.

<sup>44</sup> Blanpain, R. Labour Law in Belgium. Kluwer Law International, lk 103.

<sup>45</sup> Däubler, W. (viide 10), lk 144.

vastutuse ulatuse selgemalt, samas jäetakse koht ka poolte privaautonoomia realiseerimiseks, eelkõige piiramatult varalise vastutuse lepingu sõlmimist puudutavas. Esimene mudel on Eesti õiguskorras aastaid olnud kasutusel ja on õiguskäibes juurdunud. Viimane töölepingu seaduse eelnõu toetas samuti osaliselt seda mudelit. TööK-i töötaja varalise vastutuse regulatsioon on küll üles ehitatud esimese mudeli alusel, kuid sellel on ka teise mudeli jooni. Nimelt TööK § 128 lg 1 p 5 kohaselt sõltub kahjuhüvitise suurus töötaja tahtlusest kui süü vormist.

Lähtudes eeltoodust leiab käesoleva töö autor, et uue töötaja varalise vastutuse regulatsiooni kehtestamisel tuleb lähtuda TööK-s paika pandud põhimõtetest. Töötaja varalise vastutuse piiramine tööandjale tekitatud kahju eest on Euroopas üldkehtiv reegel. Vastutuse piirang tuleks seaduses selgelt sätestada. Nii nagu võlaõiguse dogmaatikas peetakse primaarseks õiguskaitsevahendiks täitmisenõuet<sup>46</sup>, mitte kahjuhüvitisenõuet, peaks ka tööõiguses kahjuhüvitusnõue jääma sekundaarseks, töölepingu lõpetamise võimaluse ees. Tööõigussuhete poolte õiguste ja kohustuste tasakaalustamiseks tuleks teatud eriti rasketel rikkumistel lubada töötajalt nõuda kogu kahju hüvitamist. Arvestades sellega, vajavad järgnevalt selgitamist töötaja varalise vastutuse põhieeldused.

## 1.5. Töötaja varalise vastutuse eeldused

Kehtiva õiguse kohaselt tulenevad töötaja varalise vastutuse eeldused TööK-i 9. peatükist, nendega võib ja tuleb arvestada uue regulatsiooni väljatöötamisel. Samas tulenevalt VÕS § 1 lg-st 1<sup>47</sup> ja selle kohta käivast Riigikohtu praktikast<sup>48</sup>, kuulub VÕS samuti kohaldamisele. Nende kahe õigusakti koosmõjul saab välja tuua töötaja varalise vastutuse viis põhieeldust: tööõigussuhete olemasolu, töökohustuste rikkumine, kahju tekitamine, põhjusliku seose olemasolu ja süü. Alljärgnevalt käsitleme neid üksikasjalikumalt.

---

<sup>46</sup> Kull, I., jt (viide 18), lk 217.

<sup>47</sup> VÕS § 1 lg 1 sätestab, et võlaõigusseaduse üldosas sätestatud kohaldatakse kõikidele käesolevas seaduses nimetatud lepingutele, muuhulgas töölepingule, /.../.

<sup>48</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus asjas nr 3–2–1–149–05. RT III 2005, 45, 441. Otsuse p 11: “Töölepingu seadus kahju hüvitamist töösuhetest tuleneva kohustuse rikkumise korral ei sätesta. Seetõttu tuleb VÕS § 1 lg 1 järgi nimetatud küsimuse lahendamiseks kohaldada võlaõigusseaduse lepingu rikkumise ja kahju hüvitamise sätteid, arvestades töökoodeksis sätestatud töötaja varalise vastutuse erisustega /.../”. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus asjas nr 3–2–1–76–06. - RT III 2006, 40, 342. Otsuse p 17: “alates 1. juulist 2002.a tuleb õiguskaitsevahendite kohaldamisel tööõigussuhetes lähtuda ka võlaõigusseaduse sätetest /.../”.

### 1.5.1. Tööõigussuhte olemasolu

Töötajat saab varalisele vastutusele võtta üksnes tööõigussuhte raames<sup>49</sup>. Töötaja varalise vastutuse instituut oligi loodud selleks, et arvestada tööõigusele iseloomulikke jooni ja eristada seda tavalisest tsiviilõiguslikust vastutusest. Lähtudes TööK § 125 sõnastusest saavad töötaja varalise vastutuse kohustatud subjektideks olla vaid töötajad ja õigustatud subjektiks tööandja. TLS §-st 1 saab välja lugeda töösuhete subjektide määratlused: töötaja on isik, kes teeb töölepinguga määratud tööd; tööandja on isik, kes annab tööd töötajale ja maksab temale tasu tehtud töö eest.

Töölepingu lõppemine (kuid mitte tühistamine) ei mõju kahju hüvitamise nõuetele, mis tekkisid lepingu kehtivuse ajal. Vastava õiguse üldtunustatud reegli kohaldamist töötaja varalisele vastutusele saab põhjendada VÕS § 1 lg 1 ja § 188 lg 2 lause 2<sup>50</sup> koosmõjuga.

Juhtudel, kui õigussuhted ei ole tekkinud töölepingu alusel, saab kahju tekitanud subjekti vastu esitada kahjuhüvitusnõudeid kas tsiviilseadustiku üldosa seaduse, võlaõigusseaduse, avaliku teenistuse seaduse, riigivastutuse seaduse või muu seaduse alusel<sup>51</sup>.

Eeltoodud arvesse võttes tuleks käesolevas punktis käsitletud eeldus sõnastada paragrahvina järgmiselt:

#### ***” §. Tööandjale tekitatud kahju hüvitamine***

*Töötaja kohustub hüvitama tööandjale tekitatud kahju. Töölepingu lõppemine ei mõjuta enne töösuhete lõppemist tekkinud kahju hüvitamise kohustust.*

---

<sup>49</sup> Eesti NSV Töökoodeks, kommenteeritud väljaanne (viide 23), § 125 p.4, lk 259.

<sup>50</sup> VÕS § 188 lg 2 lause 2 kohaselt ei mõjuta taganemine lepingust enne taganemist tekkinud õiguste ja kohustuste kehtivust.

<sup>51</sup> Õigussuhete kvalifitseerimise mõjust kahjuhüvitamise nõudele vt Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3–2–1–122–03 - RT III 2003, 34, 352. Otsuses leidis kohus, et kui valvur rikkub töölepingut, siis võis sellest tuleneda tema vastutus tööandja eest. Valvuri poolt töölepingu rikkumine pole aga õigusvastane tegevus valve all olnud garaaži kasutaja suhtes.



### 1.5.2. Töökohustuste rikkumine

Varalisele vastutusele võtmiseks peab töötaja rikkuma temale töölepinguga, sisekorraeeskirjaga või õigusaktiga pandud kohustust<sup>52</sup>. Ka üldistes lepingulistest suhetes tulenevalt VÕS §-st 100 ja §-st 101 saab kahjuhüvitist nõuda üksnes kohustuse täitmata jätmisel või täitmisega viivitamisel.

TLS § 48 lg 1 p 3 sätestab töötaja üldise kohustuse hoiduda tegudest, mis kahjustavad tööandja vara. Seetõttu tööandja vara töötajapoolne kahjustamine toimub enamikel juhtudel töökohustuse rikkumisega. Ka näiteks Švetsis on töötajale pandud üldine kohustus mitte kahjustada tööandja vara. Vastav kohustus on sisustatud hoolsuskohustusena (ingl. k. *duty of care*), mille järgi peab ta kasutama tööandja poolt usaldatud vara nõutaval viisil ja vajaliku hoolsusega<sup>53</sup>. Samas õige on, vaatamata üldise kohustuse olemasolule, hinnata iga konkreetse juhtumi puhul töösisekorra eeskirjades, ametialastes juhendites jms aktides sätestatud täpsustusi. Nii näiteks laotöötajad, kelle tööülesanneteks on toodete vastuvõtmine ja väljaandmine, ei vastuta toodete riknemise eest, mis laos hoidmise ajal ületavad oma realiseerimistähtaaja, sest nende tööülesannete hulka ei kuulu ettevõtete otsimine, kes vastavad tooted realiseeriks<sup>54</sup>.

Õiguskirjanduses valitseb üksmeel selle kohta, et töötaja varalise vastutuse rakendamiseks peab töökohustuse rikkumine olema õigusvastane<sup>55</sup>. See tähendab, et teatud juhtudel ei vastuta töötaja tööandjale tekitatud kahju eest, isegi kui see on tekitatud töökohustuse rikkumisena. Õigusvastasuse reguleerimisega tutvumisel teistes seadustes (eelkõige VÕS § 1045, karistusseadustiku 2 ptk. 2 jagu) tuleb konstateerida, et töötaja varalise vastutuse puhul tuleks järgida nendes paika pandud üldist loogikat: (kohustuse) rikkumisel eeldatakse, et tegu on õigusvastane, kuni kohustatud isik ei tõenda vastupidist, viidates õigusvastasust välistavale asjaolule.

Vastutusest vabanemiseks tuleks töötajal viidata vähemalt ühele alltoodud asjaoludest:

- tavaline ettevõtlusrisk (TööK-i terminoloogia järgi “tootmisrisk”);

---

<sup>52</sup> Siigur, H. (viide 16), lk 25.

<sup>53</sup> Berenstein A., Mahon A. Labour Law in Switzerland. Kluwer law international- Staemfli Publishers LTD. 2001, lk 90.

<sup>54</sup> Orgo I.-M. (viide 11), lk 27.

<sup>55</sup> Siigur, H. Tööliste ja teenistujate materiaalne vastutus : metoodilisi materjale Tartu Riikliku Ülikooli majandusteaduskonna üliõpilastele. Tartu Riiklik Ülikool, rahvamajandusharude ökonomika kateeder, 1985, lk 5, samuti Muda M., jt (viide 4), lk 213, samuti Orgo, I.-M. (viide 11), lk 10.

- hädaseisund, hädakaitse;
- tööandja nõusolek;
- muu õigusvastasust välistav alus.

Keelu võtta töökohustusi rikkunud töötaja varalisele vastutusele tavalise ettevõtlusriski realiseerimise tagajärjel tekkinud kahju eest sätestab TööK § 125 lg 2 <sup>56</sup>. Ettevõtlusriski all mõistetakse olukorda, kus tootmiseks vajalike ja kasulike tulemuste saavutamine pole võimalik, ilma et tööandja vara ähvardaks potentsiaalne oht<sup>57</sup>. Niisuguse alusena saab töötaja ennast varalisest vastutusest vabastada näiteks uute masinate ja seadmete väljatöötamisel<sup>58</sup>.

Teistsugusel arvamusel ollakse näiteks Šveitsis, mille õiguse kohaselt on tööülesannetele iseloomulik ettevõtlusrisk käsitletav objektiivse faktorina, mis annab alust hüvitamisele kuuluva kahju ulatuse vähendamisele, mitte vastutusest vabastamisele<sup>59</sup>. Saksamaal asusid kohtud sel teemal vaidlusi lahendades seisukohale, et tööandjale kahju tekitamine tööle iseloomuliku riski korral on õigusvastane ainult siis, kui töötaja tegutses raske hooletusega<sup>60</sup>, ehk siis põhimõtteliselt toetasid TööK § 125 lg-s 2 sätestatut. Eeltoodust lähtuvalt tuleks normaalse ettevõtlusriski realiseerumist kui töötaja varalisele vastutusele võtmise õigusvastasust välistava asjaolu olemasolu toetada ja arvestada sellega uue regulatsiooni väljatöötamisel.

Ebaõige oleks töötaja varalisele vastutusele võtmine hädaseisundis või hädakaitstes tekitatud kahju eest. Näitena võib tuua juhtumi, milles autojuht, vältimaks pealesõitu inimesele, on sunnitud ohverdama sõiduki. Hädakaitse ja hädaseisundi mõistete sisustamisel peaks analoogia alusel lähtuma tsiviilseadustiku üldosa seadusest<sup>61</sup> (edaspidi TsÜS) <sup>62</sup>, mis on TööK-le ja TLS-le nimetatud küsimuse reguleerimisel õigussüsteemis kõige lähedaseim õigusakt.

<sup>56</sup> TööK § 125 lg 2 kohaselt ei ole lubatud panna töölisele või teenistujale materiaalselt vastutust kahju eest, mis on tekkinud normaalse tootmismajandusliku riski tagajärjel.

<sup>57</sup> Orgo, I-M. (viide 11), lk 11.

<sup>58</sup> Muda, M. (viide 4), lk 213.

<sup>59</sup> Berenstein A. jt (viide 53), lk 90.

<sup>60</sup> Wiess M., Schmidt M., Labour Law and Industrial Relations in Germany. Kluwer law international. 2000, lk 98

<sup>61</sup> Tsiviilseadustiku üldosa seadus - 27.03.2002. a. RT I 2002, 35, 216; 2007, 24, 128.

<sup>62</sup> Tsiviilseadustiku üldosa seaduse § 141 lõike 1 kohaselt on hädaseisund ennast, teist isikut või tema vara ähvardava ohu tõrjumisel tegutsemine.

TsÜS ei anna hädakaitse mõistet. Õigusdogmaatikas defineeritakse seda kui kaitset, mis on vajalik selleks, et tõrjuda endalt või teiselt olemasolevat õigusvastast rünnakut. Vt lähemalt Köhler, H. Tsiviilseadustik. Tallinn: Õigusteabe AS, 1998, lk 48.

Õigusosalases kirjanduses tuuakse veel välja teisi aluseid, mis peavad välistama töökohustuse rikkumise eest varalisele vastutusele võtmist, nendeks on tööandja korralduse täitmine, kui viimast on kahju tekkimisest hoiatatud<sup>63</sup>, samuti ka tööandja vara kahjustamine olukorras, kus töötajal ei olnud võimalust seda takistada<sup>64</sup>. Tuleks nõustuda seisukohaga, et õigusvastasust on vaja sisustada õiguskorras ühtse mõistena, vältides kardinaalselt erinevate hinnangute andmist teo õiguspärasusele erinevates õigusharudes<sup>65</sup> ja sellest lähtudes jätab autor õigusvastasust välistavate aluste loetelu töös lahtisena.

### 1.5.3. Kahju olemasolu

Nii TööK § 125 lg 1<sup>66</sup> kui ka VÕS § 115 lg 1<sup>67</sup> järgi on kahju hüvitamise nõude eelduseks selle esitajal kahju tekkimine. Selge on, et vastav eeldus peab olema ka töötaja varalise vastutuse uuel regulatsioonil, raskuspunkt seisneb eelkõige selles, millist kahju tuleks töötajal hüvitada.

TööK § 125 lg 1 lause 1 kohaselt kuulub tööandjale hüvitamisele “otsene tegelik kahju”. Seda mõistet TööK ei defineeri, sellepärast tuleb lähtuda VÕS § 128 lg-st 3<sup>68</sup>, mis sätestab, et otsene varaline kahju hõlmab eelkõige kaotsiläinud või hävinud vara väärtuse või vara halvenemisest tekkinud väärtuse vähenemise, isegi kui see tekib tulevikus, ning kahju tekitamisega seoses kantud või tulevikus kantavad mõistlikud kulud, sealhulgas mõistlikud kulud kahju ärahoidmiseks või vähendamiseks ja hüvitise saamiseks, muuhulgas kahju kindlaks tegemiseks ja kahju hüvitamisega seotud nõuete esitamiseks. Sellest tulenevalt võib tööandjal olla otsene varaline kahju tekkinud eelkõige kaotsiläinud või hävinud vara väärtuse näol, aga ka muu kahju tekitamisega seotud kulu näol. Nimetatud seisukohta kinnitab Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus

---

<sup>63</sup> Muda, M. jt. (viide 4), lk 214.

<sup>64</sup> Eesti NSV Töökoodeks, kommenteeritud väljaanne (viide 23), lk 259.

<sup>65</sup> Sootak, J. Õigusvastasus ja süü. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 2003, lk 17.

<sup>66</sup> TööK § 125 lg 1 lause 1 järgi töölised ja teenistujad, kes on süüdi kahju tekkimises ettevõttele, asutusele või organisatsioonile, kannavad materiaalselt vastutust ainult otsese tegeliku kahju olemasolu korral.

<sup>67</sup> VÕS § 115 lg 1 kohaselt kui võlgnik rikub kohustust, võib võlausaldaja koos kohustuse täitmisega või selle asemel nõuda võlgnikult kohustuse rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist, välja arvatud juhul, kui võlgnik kohustuse rikkumise eest ei vastuta või kui kahju ei kuulu seadusest tulenevalt muul põhjusel hüvitamisele.

<sup>68</sup> Muda, M. jt. (viide 4), lk 213.

asjas nr 3-2-1-84-03, p 10<sup>69</sup>. Kahjuna saab samuti vaadata näiteks kulutusi tööriistade remontimiseks<sup>70</sup>. TööK § 125 mõtteks on piirata hüvitamisele kuuluvat kahju ja selle õigusakti sõnastusest tulenevalt ei saa tööandja töötajalt nõuda VÕS § 128 lg 4 kasutades saamata jäänud tulu<sup>71</sup> hüvitamist.

Teistsugune kahju liigitus sisaldub Austria töötajate vastutuse seaduses (*Dienstnehmerhaftpflichtgesetz 1965, e. DNHG*), mille järgi tööandjale tekkinud kahju liigendatakse otseseks ja kaudseks kahjustuseks. Otsene kahjustus tähendab tööandjale kuuluva vara kahjustamist tööülesannete täitmisel, kaudne kahjustus on see, kui tsiviilõiguse järgi tööandjal lasub kohustus hüvitada töötaja poolt kolmandale isikule tekitatud kahju<sup>72</sup>. Selle liigenduse alla kuuluvad mõlematel juhtudel nii otsene varaline kahju kui ka saamata jäänud tulu. Ka Saksamaal peab töötaja tööandjale saamata jäänud tulu hüvitama<sup>73</sup>.

Käesoleva töö autor leiab, et mõistlik tasakaal tööandja PS §-l 25 põhineva õiguse saada tekitatud kahju eest hüvitist ja argumendi, et töötaja ei ole tavaline võlaõigusliku lepingu pool, kes peab kandma kogu riisiko kohustuse mittenõuetekohase täitmise eest, tuleneb Läti tööseaduse § 86 lg- st 2 ja 3<sup>74</sup>. Viidatud sätete kohaselt ei vastuta töötaja reeglina tööandjale tekkinud saamata jäänud tulu eest, erand on tehtud eriti rasketele töökohustuste rikkumiste juhtumitele, mis TööK järgi õigustavad piiramatut varalise vastutuse kohaldamist.

---

<sup>69</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus asjas nr 3-2-1-84-03. - RT III 2003, 23, 235. Otsuse p-s 10 leidis kohus: „...otsese kahju alla kuuluvad ka kahju tekitamisega seoses kantud kulud”.

<sup>70</sup> Tööõigus. Näidised ja kommentaarid. Kommentaaride ja näidiste autorid Aigro, J., Muda, M., Orgo, I.-M., Rohtla, T., Siigur, H., Toomla, H., Tropp, H., Vahtra, K., Vallisaar, H. Käsiraamatute kirjastus. Tallinn, 2007, töötaja varalise vastutuse kommentaar, punkt 1.

<sup>71</sup> Võlaõigusseaduse § 128 lg 4 järgi on saamata jäänud tulu kasu, mida isik oleks vastavalt asjaoludele, eelkõige tema poolt tehtud ettevalmistuse tõttu, tõenäoliselt saanud, kui kahju hüvitamise aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Saamata jäänud tulu võib seisneda ka kasu saamise võimaluse kaotamises.

<sup>72</sup> Strasser, R. Labour Law and Industrial Relations in Austria. Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1992, lk 69.

<sup>73</sup> Wiess M., Schmidt M., Labour Law and Industrial Relations in Germany. Kluwer law International. 2000, lk 98.

<sup>74</sup> Latvia. Labour law (viide 38).

#### 1.5.4. Põhjuslik seos

Neljas eeldus töötaja varalisele vastutusele võtmiseks on põhjuslik seos töötaja õigusvastase käitumise ja tööandjale tekkinud kahju vahel<sup>75</sup>. Antud kriteerium on üks õiguse üldpõhimõtetest, mis piirab lõpmatult ulatuvad kahjuhüvitusnõuded.

Põhjuslik seos on sõnastatud VÕS § 127 lg-s 4. Antud paragrahvi järgi peab isik kahju hüvitama üksnes juhul, kui asjaolu, millel tema vastutus põhineb, on kahju tekkimisega sellises seoses, kus tekkinud kahju on selle asjaolu tagajärg. Viidatud paragrahvi sõnastusest tuleb lähtuda nii kehtiva Töök rakendamisel kui ka uue regulatsiooni väljatöötamisel.

Käsitletava eelduse sisustamisel tuleks arvestada ka selle kohta käivat kohtupraktikat. Riigikohtu tsiviilkolleegium selgitas oma lahendis tsiviilasja nr 3-2-1-149-05<sup>76</sup> p-s 13, et põhjuslik seos ei pea VÕS § 127 lg 4 järgi olema alati vahetu, st tekkinud kahju ei pea igal juhul olema kohustuse rikkumise vahetu tagajärg. Põhjuslik seos on olemas juhul, kui ilma töötajale etteheidetava teota ei oleks kahju tekkinud (*conditio sine qua non* reegel). Nimetatud kohtuasjas võib Riigikohtu arvates põhjusliku seosega olla tegemist siis, kui töötaja lubab talle tööalaseks kasutamiseks antud tööandjale kuuluvat sõiduautot kasutada kolmandal isikul, kes teeb autoga avarii, tekitades seeläbi tööandjale kahju<sup>77</sup>.

Eeltoodud arvesse võttes tuleks selles punktis käsitletud eeldus sõnastada paragrahvina järgmiselt:

#### **” §. Tööandjale tekitatud kahju hüvitamine**

(2) Töötaja kohustub hüvitama tööandjale üksnes otsese varalise kahju. Saamata jäänud tulu kuulub hüvitamisele üksnes seaduses sõnaselgelt sätestatud alustel. „

---

<sup>75</sup> Muda, M., jt. (viide 4), lk 213.

<sup>76</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus asjas nr 3–2–1–149–05 (viide 48).

<sup>77</sup> Põhjusliku seose puudumist käsitleti näiteks Tartu Ringkonnakohtu 19. veebruari 1996.a otsuses tsiviilasjas II–2–87/96, milles tööandja nõudis töötajalt seifist tuvastamata jäetud isiku poolt varastatud raha, põhjendades nõuet sellega, et töötaja jätis seifis ööseks lubatust rohkem raha. Kohus jätis hagi rahuldamata leides, et lubatust suurema rahasumma ööseks seifi jätmist ei saa käsitleda kahju tekkimise põhjusena. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.tarturk.just.ee/1996/tl/t/87.HTM> (12.04.2007).

### 1.5.5. Süü

TööK § 125 lg-st 1 nähtuvalt on töötaja varalisele vastutusele võtmise eelduseks viimase süü. VÕS § 103 järgi on üldine vastutus võlaõiguslike lepingute rikkumise eest garantiivastutus, mis tähendab seda, et võlgnik garanteerib sooritusvõimelisuse ja võlgneb edasi, kui lubatud sooritustulemus jääb ilma tema süüta saavutamata<sup>78</sup>. Tänapäeval on töötaja süü kahjunõude eeldus VÕS § 104 lg 1<sup>79</sup> alusel.

Süü vormid sätestab VÕS § 104 lg 2: hooletus, raske hooletus ja tahtlus. VÕS § 104 lg 3 kohaselt on hooletus käibes vajaliku hoole järgimata jätmine; lg 4 järgi on raske hooletus käibes vajaliku hoole olulisel määral järgimata jätmine ja lg 5 järgi on tahtlus õigusvastase tagajärje soovimine võlasuhte tekkimisel, täitmisel või lõpetamisel. Sellest tuleneb, et töötajale saab varalist vastutust panna siis, kui ta oli kohustuse rikkumisel vähemalt objektiivselt hooletu.

Tuleb möönda, et töötaja süülike vastutuse rakendamine on põhjendatud eelkõige töötaja kaitse põhimõtetega - süüline vastutus on võlgniku jaoks leebem, kuna garantiivastutusest on tunduvalt raskem vabaneda kui süülikest vastutusest. Sellest eesmärgist lähtuvalt tuleneb ilmselt ka TööK § 125 reegel, kus enamikel juhtudel peab tööandja tõendama töötaja süüd<sup>80</sup>. Samuti, nagu nähtub käesoleva töö eeltoodud punktidest, on paljudel Euroopa riikidel töötaja varalise vastutuse üheks eelduseks samuti süüline vastutus. Viimases töölepingu seaduse eelnõus oli plaanis töötaja varalist vastutust süülikeks teha. Eelnõu seletuskirjast<sup>81</sup> tuleneb, et uue töötaja varalise vastutuse regulatsiooni väljatöötamisel tunnistati töötaja kui õigussuhte erilise subjekti varaliste huvide kaitse vajadust ja pandi tööandjale tekitatud kahju hüvitamine sõltuvusse töötaja süüga, kuid mitte reaalselt tekkinud kahjuga<sup>82</sup>.

---

<sup>78</sup> Schlechtriem, P. (viide 32), lk 114.

VÕS § 103 rakendamise tööõigussuhetes vt Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsuse asjas nr 3–2–1–76–06 (viide 48), p-i 19.

<sup>79</sup> VÕS § 104 lg 1 kohaselt vastutab seaduses või lepingus ettenähtud juhtudel isik oma kohustuse rikkumise eest üksnes süü olemasolu korral.

<sup>80</sup> Eesti NSV Töökoodeks, kommenteeritud väljaanne (viide 23), lk 260.

<sup>81</sup> Töölepingu Seadus. Eelnõu 212 SE II (viide 33).

<sup>82</sup> Töölepinguseaduse eelnõu § 30 lõike 3 järgi hooletuse tõttu tekkinud kahju eest vastutab töötaja kuni oma ühe kuu keskmise palga ulatuses; raske hooletuse tõttu tekkinud kahju eest kuni oma nelja kuu keskmise palga ulatuses. § 30 lõike 4 kohaselt tahtlikult või narkootilise, psühhotroopse või alkohoolse aine mõju all tekitatud kahju eest vastutab töötaja kuni oma kuue kuu keskmise palga ulatuses.

Töötaja süüalise varalise vastutuse tingimused on leebemad töötaja suhtes, võrreldes võlgniku seisundiga üldises võlaõiguslikus vastutuses - töötajal on rohkem võimalusi lugeda tööalaste kohustuste rikkumist mitteõigusvastaseks olevat ja vabaneda vastutusest kohustuse rikkumise eest. Töötaja varalise vastutuse eriregulatsioon teenib eelkõige töötaja kui erilise õigusliku positsiooniga õigussubjekti kaitsmist. Süülist vastutust kasutab nii TööK kui ka enamik töös käsitletud välisriikidest. Seetõttu oleks põhjendatud ka uues regulatsioonis lähtuda süülisest, mitte garantiivastutusest.

Töö autori hinnagul põhiliseks õiguslikuks probleemiks seoses süü põhimõttega töötaja varalise vastutuse reguleerimises seisneb süü astme mõjul hüvitamisele kuuluva kahju ulatuse osas. Nii Soome, Saksa, Hollandi jt. riikide õiguses kui ka viimase töölepingu seaduse eelnõus sõltus töötaja vastutus peamiselt sellest, kas ta tekitas kahju hooletult, raske hooletuse tõttu või tahtlikult. TööK § 128 lg 1 p 5 järgi omab tähtsust üksnes tahtlus.

Hüvitamisele kuuluva kahju ulatuse sõltuvust kahju tekitaja süü astmest põhjendatakse peamiselt sellega, et viimasel ajal kaob erinevus töölepingu alusel reguleeritavate suhete ja muude tsiviilõiguslike teenuse osutamise lepingute poolt reguleerivate töösoorituste iseloomu vahel<sup>83</sup>. Ka käsunduslepingu ja töövõtulepingu puhul sõltub kohustuse täitmine käsundisaaja poolt subjektiivsest hoolsuskohustusest. Autori arvates on tööandjale hüvitatava kahju ulatuse töötaja süü astmest sõltuvusse panemine üks kindel eelis – see annab suurema paindlikkuse tööõigussuhetele. Samas kahju ulatuse liigne kärpimine sõltuvalt kõigist 3-st süü astmest ei ole töötaja varalise vastutuse puhul põhjendatud. Lähtuda tuleks pigem TööK-st, mis vastab nii töötaja kaitse põhimõttele kui ka tööandja huvidele, sest töötaja vastutus on selgete alustena sätestatud, vältides praktikas eriti teravaks muutunud vaidlusi hooletuse ja raske hooletuse eristamisest.

Autor leiab, et kõige sobivamaks variandiks on sätestada töötaja piiratud varaline vastutus üldreeglina, kehtestada erireegel, mille kohaselt vastutus muutub piiramatuks tahtlikul rikkumisel, jättes sellega hooletuse eristamise raskest hooletusest kõrvale. Pole vaja töötaja varalist vastutust liigselt võlaõiguslikustada<sup>84</sup>. Näiteks Saksa õigusosalases kirjanduses on

---

<sup>83</sup> Seletuskiri eelnõule 212 SE II (viide 12), lk 1.

<sup>84</sup> Tööõiguse regulatsiooni koostööst viimise VÕS-i sättetega vt. seletuskiri eelnõule 212 SE II (viide 12), lk 1.

avaldatud arvamust, et peamiselt kohtupraktika poolt arendatud töötaja varalise võlaõigusliku vastutuse piiramise alused on ebapiisavad, sest sellisel juhul rakendatakse laialt siiski edasi tsiviilõigusest pärinevat põhimõtet “kõik või mitte midagi (ingl. k. *all or nothing*)”,<sup>85</sup>. Samas kui töötaja rikub eriti raskelt oma tööalast kohustust (nt. õigusvastase tagajärje saabumist soovides), tekitades seeläbi tööandjale kahju, oleks tööandja suhtes õiglasem anda temale kindel alus nõuda tekitatud kahju hüvitamist täies ulatuses. Seega rõhku tuleks panna mitte süü astme õiguslikule kvalifitseerimisele, vaid töökohustuse rikkumise raskusele, mis on enam objektiivne alus. Süü tähtsus peaks olema määrav vastutuse rakendamise võimalikkuse üle otsustamisel, mitte aga kahjuhüvitise suuruse määramisel.

Seega peaks töösuhete poolte huvidele vastama rohkem selline töötaja varalise vastutuse regulatsioon, mille järgi töötaja reeglina vastutab tekitatud kahju eest kindlalt piiratud ulatuses ja erandlikult, kui et ta eriti raskelt rikub oma töökohustusi, piiramatult, mis on seaduses ammendavalt fikseeritud.

Eeltoodut arvesse võttes tuleks eelpool käsitletu sõnastada paragrahvina järgmiselt:

**” §. Tööandjale tekitatud kahju hüvitamine**

*(3) Töötaja hüvitab tööandjale töökohustuse rikkumisena tekitatud varalise kahju, mille tekitamises on töötaja süüdi. Töötaja ei vastuta normaalse ettevõtlusriski tagajärjel, hädakaitstes ja hädaseisundis tekkinud kahju eest, samuti muu õigusvastasust välistava asjaolu esinemisel.*

---

<sup>85</sup> Wiess, M. (viide 73), lk 99.



## II. Töötaja piiratud varaline vastutus

### 2.1. Töötaja piiratud varalise vastutuse lähtealused

Eelnevalt on leitud, et töötaja varalist vastutust tuleks üldreeglina piirata, vastutuse ulatus võiks sarnaselt TööK-ga olla seaduses selgelt kindlaks määratud. Esmalt tuleks käsitleda TööK asjakohaseid sätteid ja seejärel nendega arvestamise võimalusi uue regulatsiooni väljatöötamisel.

Töötaja piiratud varaline vastutus on reguleeritud TööK-s §§-des 126 ja 127. Erinevatel aegadel tundis TööK viit piiratud vastutuse liiki: kuni 1/3 keskmise kuupalga ulatusest, kuni 2/3 keskmise kuupalga ulatusest, kuni keskmise kuupalga ulatuses, kuni 3 kuu ametipalga ulatuses ja, lõpuks, kindlaksmääratud ulatuses kahju üldsummast<sup>86</sup>. 1986.a muudatustega säilitati üksnes vastutus ühe kuu keskmise palga ja, erandjuhtudel, kolme kuu ametipalga osas, põhjusel, et kehtinud süsteem ei vastanud väljakujunenud praktikale<sup>87</sup>.

TööK § 126 näol on tegemist üldreegliga, mille kohaselt vastutab töötaja tööandjale tekitatud kahju eest, kuid mitte üle tema ühe kuu keskmise palga. TööK § 127 lg 3 näeb ametiisikutele, kes on süüdi töötaja ebaseaduslikus vallandamises või teisele tööle üleviimises, ette vastutuse kuni 3 kuu ametipalga ulatuses. Käesoleva töö autoril ei õnnestunud leida ühtegi TööK §-i 127 kohaldamise juhtumit taasiseseisvunud Eesti õiguspraktikas, mis viitab sellele, et lähtutakse üksnes TööK § 126 üldpõhimõttest.

Autori hinnangul on TööK § 126 kui ainsa töötaja piiratud varalisele vastutusele võtmise aluse kasutamine õigustatud. Kahjuhüvitise ulatuse piiramine, lähtudes kahjustatud objektist või töötaja töökohustuse rikkumisest, arvestamata selle raskusega, ei ole mõistlikult põhjendatav. Sellest järeldub, et kehtivat TööK-i tuleks tõlgendada viisil, et töötaja piiratud varalise vastutuse ainukeseks määraks on keskmine kuupalk.

---

<sup>86</sup> Siigur, H. (viide 55), lk 24.

<sup>87</sup> Orgo, I.M. (viide 11), lk 13-14.

Varem võeti keskmise palga arvutamisel arvesse peale põhipalga veel lisatasud, juurdemaksud, palgalisandid, preemiad, aastatasud ja muud tasuliigid<sup>88</sup>. Käesoleval ajal reguleerib keskmise palga arvutamist palgaseaduse § 2 lg 6 alusel Vabariigi Valitsuse 15. augusti 2001.a määrusega nr 275 kehtestatud keskmise palga arvutamise kord<sup>89</sup>. Nimetatud korra § 2 lg 1 lause 1 sätestab, et keskmine palk arvutatakse üldjuhul arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu jooksul töötaja teenitud palga kogusummast. Arvestades palgaseaduse §-s 2 tooduga<sup>90</sup>, võib järeldada, et kehtinud ja kehtiva korra järgi on arvutamise aluseks praktiliselt kõik töötajale tehtud väljamaksed (põhipalk, lisatasud, preemiad ja juurdemaksed). Sellest tulenevalt saab TööK §-s 126 toodud keskmise palga arvutada kehtiva korra kohaselt, tõlgendades selle §-i 1<sup>91</sup> kas selliselt, et selles toodud kehtib ka TööK suhtes, või alternatiivselt selliselt, et kord kuulub TööK §-ga 126 koos kohaldamisele analoogia alusel.

## 2.2. Töötaja vastutuse piiramise ulatus

Käesoleval ajal eksisteerivad Eesti õiguskorras koos TööK § 126, mis piirab töötaja vastutust tööandjale tekitatud kahju eest, ja põhiseaduse § 25, mis lubab igapähele talle ükskõik kelle poolt õigusvastaselt tekitatud moraalse ja materiaalse kahju hüvitamist. On selge, et nimetatud normid on omavahel kollisioonis. Samas pole autorile teada ühtegi vaidlust, milles TööK § 126 põhiseaduspärasust oleks seatud konstruktiivselt kahtluse alla. Arvestades sellega, et töö on põhiliselt suunatud kaasaegste töötaja varalise vastutuse põhireeglite väljaselgitamisele, ei ole otstarbekas otseselt hinnata TööK-is toodud töötaja varalise vastutuse piiramise ulatuse põhiseaduspärasust. Samas aga kuna autor jõudis järelduseni, et uus regulatsioon võiks olla põhimõtete tasandil sarnane TööK-s tooduga, siis alljärgnev analüüs võiks olla, vähemalt osaliselt, rakendatav ka TööK suhtes.

---

<sup>88</sup> Orgo, I.M. (viide 11), lk 14.

<sup>89</sup> Keskmise palga arvutamise kord. Vabariigi Valitsuse 15. augusti 2001. a määrus nr 275. - RTI, 29.08.2001, 71, 430.

<sup>90</sup> Palgaseaduse § 2 lg 1 kohaselt on palk tasu, mida tööandja maksab töötajale töö eest vastavalt töölepingule või õigusaktile, samuti muudel õigusakti, kollektiiv- või töölepinguga ettenähtud juhtudel. Palk koosneb põhipalgast ja seaduses ettenähtud juhtudel makstavatest lisatasudest, preemiatest ja juurdemaksetest.

<sup>91</sup> Keskmise palga arvutamise korra § 1 lg 1 sätestab, et korra alusel arvutatakse keskmist palka seaduses ettenähtud keskmise palga säilitamise, tagamise ja maksmise juhtudeks. Seda ei rakendata ravikindlustuse hüvitise arvutamisel; lg 2 sätestab, et korda kohaldatakse töölepingu alusel töötavate isikute ning avalike teenistujate (edaspidi *töötaja*) keskmise palga arvutamiseks kõigi era- ja avalik-õiguslike juriidiliste isikute, riigiasutuste, kohaliku omavalitsuse asutuste ja teiste tööandjate (edaspidi *tööandja*) juures.

Seega hindamist vajab eelkõige see, kas töötaja vastutuse piiramine võiks olla käsitletav põhiseaduse § 25 rikkumisena. Kui analüüsi tulemusena jõuame järelduseni, et töötaja vastutust saab piirata, siis käsitlemist vajab piiramise ulatuse hindamine proportsionaalsuse põhimõtte prismas.

Põhiseaduse § 25 näol on tegemist põhiõigusega, mida saab piirata<sup>92</sup>, rikkumata seeläbi selle õiguse tuuma. Seega iseenesest ei ole välistatud kahjuhüvitise suuruse piiramine *a priori*. Niisugust seisukohta kinnitavad muuhulgas järgnevad õigusnormid. VÕS § 140 lg 2 kohaselt võib seadusega sätestada kahju tekitanud isiku vastutuse piir suuruse või kahjuhüvitise kindla suuruse. Samas seaduse §§-s 742<sup>93</sup> ja 795<sup>94</sup> kehtestatakse erinevate võlasuhete subjektide vastutuse piirsummad. Juristkonna sees põhjustasid teoreetilisi vaidlusi tsiviilkohtumenetluse seadustiku (edaspidi TsMS)<sup>95</sup> § 175 lg 3 ja selle alusel kehtestatud lepingulise esindaja ja nõustaja kulude teistelt menetlusosalistelt sissenõudmise piirmäärad<sup>96</sup>, kuna esindajale tehtud kulutused saavad olla vaadeldavad kahjuna PS § 25 mõttes. Nimetatud säte ja piirmäärad on jõustunud ja pole põhiseadusliku järelevalve menetluses kehtetuks tunnistatud. Lisaks teistes Euroopa riikides on töötaja piiratud varaline vastutus aktsepteeritud<sup>97</sup>.

Lähtudes eeltoodust, järeldab autor, et töötaja varalise vastutuse aprioorne piiramine ei peaks olema PS §-ga 25 vastuolus. Õiguskord tunnustab teatud juhtudel vajadust väljamõistetava kahjuhüvitise piiramiseks. Tööõigussuhete spetsiifikat arvestades<sup>98</sup> on töötaja teatud ulatuses vabastamine kõikidest tööprotsessiga seotud kahjulikest tagajärgedest õigustatud. Samas uue regulatsiooni seisukohast oleks selline konstateering ebapiisav. Hindamist vajab piiratuse ulatus, sest töötaja põhjendamatu vabastamine vastutusest tekitatud kahju eest riivaks põhiseaduse §-s 25 sätestatud põhiõiguse tuuma, mis on aga lubamatu.

<sup>92</sup> Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 2002, lk 226, komm. 4.

<sup>93</sup> VÕS § 742 lg 1 kohaselt kannab elektroonilise maksevahendi varguse või kaotsimineku puhul maksevahendi omaja kuni vargusest või kaotsiminekest maksevahendi väljajale või väljaja poolt omajale sel eesmärgil teatavaks tehtud kolmandale isikule teatamiseni varguse või kaotsimineku riisikot, kuid mitte rohkem kui maksevahendi väljajaga kokkulepitud piirsumma ulatuses, kõige rohkem aga summa ulatuses, mis vastab 150 eurole.

<sup>94</sup> VÕS § 795 lg 1 kohaselt vastavalt selle seaduse §-le 794 maksmisele kuuluv hüvitis veose või selle osa kaotsimineku või kahjustumise eest on piiratud 8,33 SDR-iga (Rahvusvahelise Valuutafondi arveldusühik) kaotsi läinud või kahjustunud veose või selle osa brutokaalu iga kilogrammi kohta.

<sup>95</sup> Tsiviilkohtumenetluse seadustik - 20.04.2005. a RT I 2005, 26, 197; 2007, 12, 66.

<sup>96</sup> Lepingulise esindaja ja nõustaja kulude teistelt menetlusosalistelt sissenõudmise piirmäärad. Vabariigi Valitsuse 15. detsembri 2005. a määrus nr 306 - RTI, 22.12.2005, 68, 534.

<sup>97</sup> Vt käesoleva töö p-i 1.4.

<sup>98</sup> Vt käesoleva töö p-i 1.3.

Vastutuse ulatuse sobiva piiri üle otsustamisel tuleks arvestada järgmist. Ühelt poolt võib tööandja reeglina ennast kindlustada tööprotsessi käigus tekitatud kahju vastu, samuti tihti tööga seotud kulutuste kalkuleerimisel arvestatakse tekkida võivat kahju<sup>99</sup>. Töiste töökohustuste rikkumiste puhuks lubab seadus tööandjal kogu tekitatud kahju hüvitamist nõuda. Teiselt poolt väike vastutuse ulatus teeb mõttetuks tekitatud kahju sissenõudmiseks kohtusse pöördumise<sup>100</sup>. Näiteks õnnestus töö autoril leida ainult üks suhteliselt viimati tehtud kohtulahend, mis puudutas töötaja piiratud varalist vastutust<sup>101</sup>. Samuti töötaja poolt tekitatud kahjukulude sissenõudmisest loobumine võib olla vaadeldav erisoodustusena ning seetõttu olla ka maksustatav<sup>102</sup> tulumaksuseaduse<sup>103</sup> § 48<sup>104</sup> järgi. Lisaks ei ole töötajate väike vastutuse ulatus heaks motivaatoriks teha kõike omalt poolt, et vältida tööandjal kahju tekkimist. Samuti tuleb arvestada kindlustuslepingute tingimustega, mis reeglina näevad ette omavastutuse, mis jääb tööandjale kindlustusandja poolt igal juhul hüvitamata.

Leedus moodustab töötaja piiratud varalise vastutuse ulatus kolm keskmist kuupalka (Leedu tööseaduse art. 254)<sup>105</sup>. Venemaa töökoodeksi artikli 241 kohaselt on töötaja vastutus piiratud keskmise kuupalgaga.

Eelpool toodud argumente arvestades ja omavahel kaaludes, leiab käesoleva töö autor, et vajalikuks ja sobivaks, samuti töölepingu poolte õiguste ja kohustuste tasakaalu soodustavaks on töötaja varalise vastutuse piiramine keskmise kuupalgaga. Määravateks on Statistikaameti andmed, mille kohaselt kasvab keskmine palk Eestis püsivalt ja eelmise aasta IV kvartalis moodustas see 10 212 krooni<sup>106</sup>. Nimetatud summa peaks õigustama kohtusse pöördumist, samuti

---

<sup>99</sup> Muda, M. Töölepingu õigusliku reguleerimise probleeme. – Juridica V/2004, lk 298, samuti Däubler, W. (viide 10), lk 146.

<sup>100</sup> Orgo, I.-M. Töötaja vastutus tööandjale tekitatud kahju eest. – Juridica X/1998, lk 531.

<sup>101</sup> Vt. Tallinna Linnakohtu otsus tsiviilasjas nr 2/33–10307/03. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).

<sup>102</sup> Vt lisaks M.Saag-i 21.02.2006.a artikli „Tööandjale tekitatud kahju eest vastutavad kõik töötajad” Postimehes. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.postimees.ee/240206/lisad/tegija/192783.php> (12.04.2007).

<sup>103</sup> Tulumaksuseadus - 15.12.1999. a . RT I 1999, 101, 903; 2006, 63, 468.

<sup>104</sup> Tulumaksuseaduse § 48 lg 1 kohaselt maksab tööandja tulumaksu töötajale tehtud erisoodustuselt; lg 3 p-i 9 kohaselt on erisoodustus muu hulgas loobumine rahalise nõude sissenõudmisest, välja arvatud, kui prognoositavad mõistlikud kulud seoses rahalise nõude sissenõudmisega ületavad nõude suurust.

<sup>105</sup> Republic of Lithuania. Labour Code (viide 36).

<sup>106</sup> Statistikaameti andmed on arvutivõrgus kättesaadavad: <http://www.stat.ee/index.aw/section=185470> (12.04.2007).

selle kaotamise risk on keskmisele töötajale piisavaks motivatoriks. Töötaja tegutseb tööandja juhtimisel ja korraldusel, seega pole reeglina põhjendatud panna töötajat vastutama sarnaselt äriühingu juhatuse liikmega suuremas ulatuses, kui ta igakuiselt teenib. Töö autor ei näe samuti põhjusi töö ja puhkeaja seaduse<sup>107</sup> § 1 lg 3 p-s 1<sup>108</sup> toodud töötaja suhtes kõrgendatud ulatuse sätestamiseks. Viimase suhtes võib küll jätta tööaega puudutavad piirangud kohaldamata, kuna see on õigustatud sellise töötaja õigusega oma tegevust vabalt planeerida, samas „tavalise” töötajaga erinev kohtlemine varalise vastutuse osas, oleks vastuolus võrdsuse põhimõttega. Oleks põhjendamatu väita, et piiratud vastutuse puhul jäetakse kahju sisuliselt hüvitamata, sest just tööandja peab kandma hoolt, et töötajale makstav palk ja töökohustuste täitmisega seotud riskid, oleksid vastavuses.

Tulenedes eeltoodust peaks uues töötaja varalise vastutuse regulatsioonis sätestama, et reeglina vastutab töötaja tööandjale tekitatud kahju eest keskmise kuupalga ulatuses. Töötaja piiratud varalist vastutust reguleeriva normi sõnastus võiks olla järgmine:

**„ §. Töötaja piiratud varaline vastutus**

*(1) Tööandjale tekitatud kahju eest vastutab töötaja oma ühe keskmise kuupalga ulatuses, arvestades seaduses ettenähtud erandeid.*

---

<sup>107</sup> Töö ja puhkeaja seadus. - 24. 01. 2001. a. RT I 2001, 17, 78; RT I 2006, 14, 112.

<sup>108</sup> Töö ja puhkeaja seaduse § 1 lg 3 p 1 kohaselt võib selle seaduse paragrahvid 7-9, 11-16 ja 19-21 jätta kohaldamata töötajate suhtes, kes omavad iseseisvat otsustuspädevust ning vastavalt töölepingule või ametiasutuse põhimäärusele määratlevad ise oma tööaja, kusjuures nende tööaega ei määratleta otseselt ega kaudselt tööandja ühepoolse otsuse või poolte kokkuleppega.

### III. Töötaja piiramatu varaline vastutus

#### 3.1. Töötaja piiramatu varalise vastutuse üldiseloormustus

Leidsime, et töötaja varalise vastutuse reguleerimisel tuleks lähtuda TööK-s paika pandud põhimõtetest, mille kohaselt töötaja vastututab reeglina keskmise kuupalga ulatuses. Samas on teatud juhtudel õige lubada tööandjal nõuda töötajalt kogu tekitatud kahju<sup>109</sup> hüvitamist. Töötaja vastutust kogu tööandjale tekitatud kahju eest nimetatakse piiramatuks varaliseks vastutuseks<sup>110</sup>.

Mõnedes Euroopa riikides on töötaja piiramatu (e. tavaline võlaõiguslik) varaline vastutus käsitletav üldreeglina<sup>111</sup>. TööK-i kohaselt on töötaja piiramatu varaline vastutus erand. Nimetatud vahet tegemise praktiline tähendus seisneb eelkõige selles, et töötaja piiramatule varalisele vastutusele võtmise alused peavad olema seaduses ammendavalt sätestatud, lisaks tuleks neid tõlgendada kitsendavalt. Seetõttu nimetatud alused peaksid nendega taotletud eesmärgi saavutamiseks hõlmama kõik võimalikud töötajapoolsed töökohustuse rikkumised, mis on piisavalt tõsised, et piiramatu varalise vastutuse rakendamine oleks õigustatud.

Töötaja piiramatu vastutuse optimaalse regulatsiooni väljaselgitamisel tuleks esmalt käsitleda TööK asjakohaseid sätteid, et otsustada millises ulatuses saab neid üle võtta uude regulatsiooni, lisaks arvestada välisriikide positiivseid lahendusi antud valdkonnas. Eelnevalt oli leitud, et piiratud varalisel vastutusel põhinevaid kohtuasju on äärmiselt vähe<sup>112</sup>. See aga ei kehti piiramatu varalise vastutuse juhtumitele – olemasolev kohtupraktika on piisav, et anda selge ülevaade praktikas tekkinud õiguslikest probleemidest ja nende lahendamise võimalustest.

TööK ei anna töötaja piiramatu varalise vastutuse mõistet, vaid § 128 lg 1 lause 1 sätestab, et seaduses sätestatud juhtudel kannavad töötajad varalist vastutust nende süü läbi tööandjale tekitatud kahju eest täies ulatuses. “Täies ulatuses” tähendab seda, et hüvitamisele kuuluv kahju ei ole piiratud keskmise kuupalgaga või muu suurusega.

<sup>109</sup> Sealhulgas ka saamata jäänud tulu VÕS § 128 lg 4 mõttes, vt käesoleva töö p-i 1.5.3.

<sup>110</sup> Muda, M (viide 4) lk 215, samuti Tööõigus. Näidised ja kommentaarid (viide 70), töötaja varalise vastutuse kommentaar, punkt 2.

<sup>111</sup> Vt käesoleva töö p-i 1.4.

<sup>112</sup> Vt. käesoleva töö p-i 2.2.

TööK-is on töötaja piiramatu varaline vastutus käsitletud §§-des 128 ja § 128<sup>1</sup>. Õiguskirjanduses saab leida sellist piiramatu vastutuse liigendust, mille järgi tehakse vahet töötaja piiramatul lepingulisel vastutusel §-s 128 lg 1 p 2-7 ettenähtud juhtudest<sup>113</sup>. Lepinguline piiramatu varaline vastutus saab olla omakorda liigendatud individuaalseks ja kollektiivseks. Individuaalse piiramatu varalise vastutuse puhul (TööK § 128 lg 1 p 1 ja lg 2) on kohustatud subjektiks üksik töötaja, kollektiivse vastutuse puhul (TööK § 128<sup>1</sup>) aga töötajate kollektiiv<sup>114</sup>. TööK § 128 kohaselt on muud piiramatu vastutuse alused alljärgnevad: lõige 1 punkti 2 kohaselt vastutab töötaja tööandjale tekitatud kahju eest täies ulatuses siis, kui ta on vara saanud volikirja või mõne muu ühekordse dokumendi alusel; punkti 3 kohaselt, kui kahju on tekitatud töötaja tegevusega, mis sisaldab kriminaalkorras karistava teo tunnuseid; punkti 4 kohaselt, kui kahju on tekitanud ebakaine töötaja; punkti 5 kohaselt, kui kahju on tekitatud puudujäägiga või vara tahtliku hävitamise või rikkumisega; punkti 6 kohaselt, kui eriseadus näeb selgesõnaliselt ette piiramatu vastutuse, ja punkti 7 järgi, kui kahju on tekitatud väljaspool tööülesannete täitmist. Tegemist on ammendava loeteluga<sup>115</sup>. Süsteemsuse huvides tuleks konstateerida, et lisaks TööK §§-s 128 ja 128<sup>1</sup> sätestatud spetsiifilistele eeldustele kuuluvad esmalt kohaldamisele §-s 126 toodud üldised alused<sup>116</sup>.

Arvestades sellega, et piiramatu varalise vastutuse alused on sätestatud ammendavalt, on põhjendatud iga aluse eraldi käsitlemine. Samas oleks ebaõige aluse ammendatavuse põhjendatust hinnata üksnes TööK põhjal, selgitamist vajab millised TööK piiramatu vastutuse alusel on käesoleval ajal õigustatud ja millised mitte, samuti millised võib uude regulatsiooni üle võtta.

### **3.2. Individuaalse varalise vastutuse leping**

TööK-i järgseks esimeseks aluseks töötaja piiramatule varalisele vastutusele võtmiseks on leping. Seda lepingut nimetatakse kirjanduses piiramatu varalise vastutuse lepinguks<sup>117</sup>. Selgitamist

---

<sup>113</sup> Siigur, H. Skeeme ja tööõigusest. Tallinn: Õigusteabe AS, 1998, lk 77.

<sup>114</sup> Vananenud terminoloogia kohaselt – „brigaad”.

<sup>115</sup> Muda, M (viide 4), lk 215.

<sup>116</sup> Vt. käesoleva töö p-i 1.5.

<sup>117</sup> Muda, M (viide 4), lk 215.

vajab kas sellise aluse uues regulatsioonis sätestamine on õigustatud, ja sellele küsimusele positiivse vastutuse saamisel, tuleb käsitleda ka niisuguse lepinguga seotud üksikasju.

Vastavalt TööK-i §-le 128 lg 1 p 1 kannab töötaja vastutust tema süü läbi tekitatud kahju eest täies ulatuses kui töötaja ja tööandja vahel on sõlmitud piiramatult varalise vastutuse leping, millega töötaja võtab enesele piiramatult varalise vastutuse talle hoiule või muuks otstarbeks antud vara ja muude väärtuste mittesäilitamise korral. TööK-i § 128 lg 2 nähtuvalt saab piiramatult varalise vastutuse lepingut sõlmida ainult täisealiste töötajatega, kes töötavad ametikohal või teevad töid, mis on vahetult seotud neile antud väärtuste hoidmisega, töötlemisega, müügiga (väljaandmisega), veoga või tootmisprotsessis kasutamisega.

Tuleks konstateerida, et piiramatult varalise vastutuse leping on peamine niisuguse vastutuse alus TööK-i kohaselt. Vaatamata selle sõlmimist lubavatele rangetele eeldustele, on sellele tuginemise tõenäosus tunduvalt suurem võrreldes teiste TööK-i järgsete piiramatult varaliste vastutuste alustega. Nimetatut kinnitab ka alltoodud kohtupraktika, mis moodustab lõviosa käesoleva töö teemaga seotud kohtulahenditest. Piiramatult varalise vastutuse leping oli kavas sätestada töötaja piiramatult varalise vastutuse peamise alusena viimases töölepinguseaduse eelnõus, mille § 31 kohaselt saab tööandja töötajaga kokku leppida, et töötajale asja hoidmiseks, müügiks, või veoks andmisel vastutab töötaja tekkinud kahju korral piiramatult ulatuses, kui töötajale on loodud tingimused üleantud asjade säilitamise tagamiseks<sup>118</sup>. Piiramatult varalise vastutuse lepingut tunnevad ka TööK-i kaasaajastatud variandid: Leedu ja Venemaa töökoodeksid<sup>119</sup>. Piiramatult varalise vastutuse leping on seega peamiseks töötaja piiramatult varalise vastutusele võtmise aluseks ja sellega seotud suhted tuleks kahtlemata õiguslikult reguleerida.

Käsitletava aluse sisuliste eelduste analüüsimisel peaks eeskätt juhinduma TööK §-i 128 lg 1 p-s 1<sup>120</sup> ja lg-s 2<sup>121</sup> toodust. Esimeseks eelduseks piiramatult varalise vastutuse lepingu sõlmimisel on

---

<sup>118</sup> Eelnõu 212 SE II (viide 33).

<sup>119</sup> Vt Leedu töökoodeksi art-i 256 (viide 36); Vene Föderatsiooni töökoodeksi art-i 243 lg 2 ja art-i 244 (viide 37).

<sup>120</sup> TööK § 128 lg 1 p 1 kohaselt kannab töötaja täielikku materiaalset vastutust kui töötaja ning ettevõtte, asutuse või organisatsiooni vahel on vastavalt käesoleva paragrahvi lg.2 sõlmitud kirjalik leping selles, et töötaja võtab enesele täieliku materiaalse vastutuse temale hoiule või muuks otstarbeks antud vara ja muude väärtuste mittesäilitamise eest.

<sup>121</sup> TööK § 128 lg 2 lause 1 kohaselt kirjalikke lepinguid täieliku materiaalse vastutuse kohta võib ettevõtte, asutus või organisatsioon sõlmida 18 aasta vanuseks saanud töötajatega, kes töötavad ametikohal või teevad töid, mis on vahetult seotud neile antud väärtuste hoidmisega, töötlemisega, müügiga (väljaandmisega), veoga või tootmisprotsessis kasutamisega.



töötaja täisealisus. Arvestades tööõiguses kehtestatud piirangutega alaealiste tööle rakendamisel<sup>122</sup>, samuti TsÜS §§-st 8 ja 11<sup>123</sup> tulenevate piirangutega alaealistele lepingute sõlmimisel, on selline eeldus põhjendatud ja sellega tuleks arvestada uue regulatsiooni väljatöötamisel. Leedus ja Venemaal, mis tunnevad piiramatut varalise vastutuse lepingut, on samuti selle sõlmimine lubatud ainult täisealise töötajaga<sup>124</sup>.

Teiseks sisuliseks eelduseks piiramatut varalise vastutuse lepingu sõlmimisel on töötajate ringi kindlaksmääramine, kellega saab piiramatut varalise vastutuse lepingut sõlmida, mis on autori hinnangul kõige problemaatilisem. TööK § 128 lg 1 p-st 1 tuleneb reegel, mille kohaselt piiramatut varalise vastutuse lepingut ei saa sõlmida kõikide töötajatega. Lepingud, mis on sõlmitud töötajatega, kes ei ole vahetult seotud neile antud väärtuste hoidmisega, töötlemisega, müügiga (väljaandmisega), veoga või tootmisprotsessis kasutamisega, ei oma piiramatut varalise vastutuse kohaldamisel juriidilist tähtsust, kuna need on kehtetud TLS § 15 järgi<sup>125</sup>.

TööK § 128 lg 2 kohaselt piiramatut varalise vastutuse lepingu sõlmimine on lubatud töötajatega, kelle töö on vahetult seotud neile antud väärtuste hoidmisega, töötlemisega, müügiga (väljaandmisega), veoga või tootmisprotsessis kasutamisega. TööK § 128 lg 2 lause 2 delegeerib vastavate ametikohtade ja tööde loetelu sätestamise määrusandliku õiguse NSV Liidu Ministrite Nõukogule, mis peab kitsendama seaduse poolt antud liiga laiad võimalused piiramatut varalise vastutuse rakendamiseks. Vastav määrus (nr 447/24) oli vastu võetud NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Sotsiaalküsimuste Komitee poolt 28.12.1978 (edaspidi määrus nr. 447/24).<sup>126</sup> Määruses toodud loetelu ei kuulunud laiendavale tõlgendamisele<sup>127</sup>.

---

<sup>122</sup> Vt nt TLS § 2.<sup>1</sup> Alaealise töötamise piirangud.

<sup>123</sup> TsÜS § 8 lg 2 lause 2 kohaselt on alla 18-aastasel isikul (alaealisel) ja isikul, kes vaimuhaiguse, nõrgamõistuslikkuse või muu psüühikahäire tõttu kehvasti ei suuda oma tegudest aru saada või neid juhtida, piiratud teovõime. TsÜS § 11 lg 1 lause 1 kohaselt on piiratud teovõimega isiku poolt seadusliku esindaja eelneva nõusolekuta tehtud mitmepoolne tehing tühine, välja arvatud, kui seaduslik esindaja tehingu hiljem heaks kiidab.

<sup>124</sup> Vt Leedu töökoodeksi art-i 256 lg 3 (viide 36); Vene Föderatsiooni töökoodeksi art-i 244 (viide 37).

<sup>125</sup> TLS § 15 sätestab, et töölepingu tingimused, mis on töötaja jaoks halvemad seaduses, haldusaktis või kollektiivlepingus ette nähtust, on kehtetud. Kui pooled ei lepi kokku uutes tingimustes, kohaldatakse töölepingu kehtetute tingimuste asemel seadust, haldusakti või kollektiivlepingut.

<sup>126</sup> NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Sotsiaalküsimuste Komitee määrus nr. 28 detsembrist 1978 nr 447/24. "Nõukogude õigus" 1978, nr.3, lk 223-227.

<sup>127</sup> Orgo, I-M. (viide 11), lk 27, samuti Muda, M. (viide 4), lk 216.

Kuna kehtiv õigus sellist loetelu ei sätesta, siis tuleb piiramatul varalise vastutuse lepingu sõlmimisel lähtuda seaduses sätestatust<sup>128</sup>. Sellest järeldub, et tänapäeval saab piiramatut varalist vastutust lepingu alusel panna ka muudele töötajatele, keda määrus nr. 447/24 ei maini. Siiski autor leiab, et määrus nr. 447/24 on abiks seaduse tõlgendamisele. Oluliseks põhimõtteks, mis määrusest nr. 447/24 tuleneb, peab autor seda, et iga töötajaga ei saa piiramatul varalise vastutuse lepingut sõlmida<sup>129</sup>. Määruses sätestatud tööde ja ametikohade loetelule iseloomulikuks jooneks on vara või muu väärtuse vastuvõtmine või väljamaksmine (sõltumata sellest, kas kassast või muul viisil), töötlemine, samuti vara kättetoimetamine või saatmine. Niisuguste tööde ühiseks joonteks on töötaja põhikohustus tagada tööandjale kuuluva vara allesolek. Arvestades eeltooduga tuleb kehtivat TööK § 128 lg-t 2 tõlgendada kitsendavalt. Nimetatud seisukohta kinnitab ka viimase aja kohtupraktika. Näiteks 29. novembri 2006.a otsuses tsiviilasjas nr 2–05–15408 pidas Viru Maakohus vajalikuks märkida, et kui lepingus ei ole selgelt välja toodud või kui pole lepingule lisana lisatud, millise konkreetse vara eest töötaja vastutab, siis individuaalse varalise vastutuse lepingut tuleb tõlgendada selliselt, et võimalikult kergendada töötaja vastutust<sup>130</sup>.

Määrusest nr. 447/24 lähtuvalt saab piiramatul varalise vastutuse lepingut sõlmida samuti näiteks riidehoidudes töötavate isikutega, töötajatega kelle tööülesanneteks on igasuguste objektide varustamine, ka töötajatega kes tegelevad materiaalsete (s.h rahaliste) väärtuste kättetoimetamisega või üleandmisega, töötajatega, kes töötavad ladudes, tankimisjaamades või külmhoonetes. Määruses nr. 447/24 on nimetatud, kuid lisaks eelpool nimetatule kuuluvad ka näiteks telleri, juveliiritöökoja töötajate ja paljunduskeskuse administraatorite töö vastavate tööde hulka. Vastupidiselt, töötajad, kellega piiramatul varalise vastutuse lepingu sõlmimine pole lubatud, on näiteks sekretärid, koristajad<sup>131</sup>. Ka Tartu Ringkonnakohtu otsusest tsiviilasjas nr II-

<sup>128</sup> Tööõigus. Näidised ja kommentaarid (viide 70), töötaja varalise vastutuse kommentaar, punkt 3.

<sup>129</sup> Vt lisaks nt M. Lees-i 23.01.2006.a artikkel Äripäevas „Bürootöötajatele ei saa panna täielikku materiaalset vastutust”, milles selle autor põhjendatult asub seisukohale, et lepingu sõlmimise seaduslikuse hindamisel lähtuda tuleb töö sisust; näiteks pole täieliku varalise vastutuse lepingu sõlmimine õigustatud juristiga tema tööarvuti hoidmiseks, sest jurist ei ole palgatud selle valvamiseks, vaid tema töö sisu on teine. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://www.aripaev.ee/3109/rubr\\_artiklid\\_310901.html?e=mc2&leht\\_id=3109](http://www.aripaev.ee/3109/rubr_artiklid_310901.html?e=mc2&leht_id=3109) (12.04.2007).

<sup>130</sup> Viru Maakohu 9. novembri 2006.a otsus tsiviilasjas nr 2–05–15408, vt otsuse lk 4. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).

<sup>131</sup> Vt lisaks Tiia E. Taameleht-i 30.08.2006.a artiklit ajakirjas Raamatupidaja „Materiaalne vastutus tööõigussuhtes”, milles autor tõdeb, et ei ole kindlasti põhjendatud täieliku varalise vastutuse lepingu sõlmimine nt ettevõtte koristajaga, kel on küll juurdepääs varale või muudele väärtustele, kuid kelle töökohustuste hulka ei kuulu nende hoidmine jms. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://raamatupidaja.ee/185009art/> (12.04.2007).

2-23/96<sup>132</sup> nähtuvalt nõustus kohus esimese astme kohtu väitega, et piiramatu varalise vastutuse lepingu alusel piiramatu vastutuse kehtestamine sanitaarolukorra või realiseerimistähtaegadele mitte vastava kauba müügiloleku eest, on vastuolus TööK §-ga 128 lg 1.

Eelneva põhjal leiab autor, et piiramatu varalise vastutuse lepingu tulevikus reguleerimisel tuleks järgida TööK-is paika pandud põhieeldusi: leping on võimalik sõlmida ainult täisealise töötajaga, kelle töö sisu on vahetult seotud tööandja vara allesoleku tagamisega. Reguleerimise liigse kausaalsuse vältimiseks pole mõtet dubleerida TööK alusel välja antud määrust töökohtade loeteluga, lisaks oleks põhjendatud töötajate ringi, kellega on lepingu sõlmimine lubatud, sõnastust laenata viimase töölepingu seaduse eelnõu §-st 31, milles on see formuleeritud järgmiselt: „asjade hoidmiseks, müügi- või veoks andmiseks”, kuna TööK toodud täiendav alus „tootmisprotsessis kasutamiseks” on liigselt abstraktselt sõnastatud, mistõttu selle vastavus töötajate ringi piiramise eesmärgiga on küsitav.

Järgnevalt tuleb käsitleda piiramatu varalise vastutuse lepingu poolte põhilisi õiguseid ja kohustusi ja nende seaduses sätestamise vajadust.

Tööandja põhiliseks lepinguliseks kohustuseks peetakse kohustust luua töötajale tingimused üleantud vara säilitamiseks<sup>133</sup>. Seda on rõhutatud Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsuses nr 3-2-1-57-00<sup>134</sup>, milles leiti, et tööandja peab piiramatu varalise vastutuse lepingus määrama vara, mille eest töötaja vastutab, kui ta seda ei tee, siis puudub alus töötaja süüd eeldada. Lähtudes viidatud otsusest, ei saa töötajat piiramatule varalisele vastutusele võtta vastava lepingu alusel kui töötajale usaldatud vara ei ole kindlaks määratud<sup>135</sup>. Tulenevalt Viru Maakohtu otsusest tsiviilasjas nr 2-04-876, mida autor ka toetab, võib üleantud vara olla kindlaks määratud kaubaga, mida müügi- või võeti ja müüdi ning mille kohta on töötaja saatelehele allkirja andnud<sup>136</sup>. Tingimuste loomine tähendab muuhulgas tööandja kohustust rakendada meetmeid, et

---

<sup>132</sup> Tartu Ringkonnakohtu 8. aprilli 1997.a otsus tsiviilasjas nr II-2-23/96. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.tarturk.just.ee/1997/vo/t/23.HTM> (12.04.2007).

<sup>133</sup> Siigur, H (viide 16), lk 28.

<sup>134</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus asjas nr. 3-2-1-57-00. - RT III 2000, 16, 179.

<sup>135</sup> Muda, M (viide 4), lk 216.

<sup>136</sup> Viru Maakohtu otsus tsiviilasjas nr 2-04-876, vt otsuse lk 7. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).

kolmandatele isikutele oleks välistatud omavoliline juurdepääs materiaalsetele väärtustele<sup>137</sup>. Tööandja põhiliseks lepingust tulenevaks õiguseks on piiramatu kahju hüvitamise nõude esitamise õigus.

Töötaja põhiliseks kohustuseks on tagada tööandja poolt usaldatud vara allesolek ja kanda piiramatut varalist vastutust temale usaldatud vara puudujäägi või riknemise eest. Näiteks tões Tartu Ringkonnakohtus oma otsuses tsiviilasjas nr. II-2-273/97<sup>138</sup>, et kui töötaja kahjustab kolmandale isikule kuulunud, kuid töötajale tööandja poolt tööülesannete täitmiseks usaldatud vara, siis varalise vastutuse rakendamise seisukohalt ei oma tähtsust asjaolu, millisel õiguslikul alusel olid reguleeritud suhted tööandja ja kolmanda isiku vahel, kellele kuulus kahjustatud vara – teiste sõnadega hüvitada tuleb kogu tekitatud kahju.

TööK kohta käivas kohtupraktikas<sup>139</sup> ja õigusosalases kirjanduses<sup>140</sup> on üksmeelselt leitud, et piiramatu varalise vastutuse puhul eeldatakse töötaja süüd. Kuna antud reegel oli ülevõetud varem kehtinud üldarusaamast<sup>141</sup>, siis on vaieldav küsimus, kas ka alates VÕS jõustumisest tuleks vaadeldaval juhul samuti töötaja süüd eeldada. Kohtupraktikas võib leida kaasusi, kus töötaja süüd eeldati ka pärast VÕS-i jõustumist, põhjendades nimetatud seisukohta järgmiselt: TööK § 128 on erinormiks VÕS § 104 sätestatud üldnormi suhtes ja individuaalse varalise vastutuse kohaldamisel töötaja süüd eeldatakse<sup>142</sup>. Autor pooldab viidatud seisukohta osas, milles leiti, et üldnormi kohaselt pole alust süüd eeldada. Piiramatu varalise vastutuse lepingu eesmärgiks ei ole autori hinnangul tõendamiskoormuse ümberjagamine<sup>143</sup>, mistõttu uues regulatsioonis ei ole süü eeldamise erireeglite kehtestamine põhjendatud.

---

<sup>137</sup> Vt Harju Maakohtu otsus tsiviilasjas nr 2-05-23874, otsuse lk 5. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).

<sup>138</sup> Tartu Ringkonnakohtu 8. augustil 1997.a otsus tsiviilasjas nr. II-2-273/97. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.tarturk.just.ee/> (12.04.2007).

<sup>139</sup> Nt Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-57-00 (viide 134).

<sup>140</sup> Siigir, H (viide 55), lk 12, samuti Orgo, I-M. (viide 11), lk 29.

<sup>141</sup> Orgo, I-M. (viide 11), lk 7.

<sup>142</sup> Viru Maakohtu otsus nr 2-05-15408, p 22 (viide 130).

<sup>143</sup> Vrd kollektiivse varalise vastutuse lepinguga, käesoleva töö p-i 3.3.

Arvestades TLS § 50 p-s 5 sätestatuga<sup>144</sup>, vajab rõhutamist samuti töötaja teavitamiskohustus. Nii näiteks leidis Viru Maakohus oma otsuses tsiviilasjas nr 2-04-876, et teise töötaja omavolilisest tegevusest tööndjale mitteteatamine soodustas puudujäägi tekkimist ja suurenemist ning tekkinud kahju on käibes vajaliku hoolsuse järgimata jätmise tagajärg<sup>145</sup>. Samas nähtuvalt Tartu Ringkonnakohtu otsusest tsiviilasjas 2-2-153/2002, peab töötaja varalisele vastutusele võtmiseks teavitamiskohustuse rikkumine olema tekkinud kahjuga põhjuslikus seoses<sup>146</sup>.

Seni on sõnaselgelt reguleerimata olukord, kus töötaja keeldub sõlmimast tööandjaga piiramatult varalise vastutuse lepingut, vaatamata sellele, et töötaja põhilise tööfunktsiooni moodustab tööandja poolt usaldatud varaga tegelemine ja seaduse järgi saaks tööandja töötajaga vastava lepingu sõlmida. Näiteks enne TLS kehtestamist sai tööandja sellistel juhtudel vaadelda töötaja käitumist kui töökohustuse täitmata jätmist, millest omakorda tulenes tööandja õigus määrata töötajale distsiplinaarkaristus, s.h. töölepingu lõpetamine<sup>147</sup>. Tänapäeval, arvestades TLS §-s 26 ja §-s 59 sätestatud töölepingu sõlmimise ja muutmise regulatsiooni, peab tööandja leppima töötajaga kokku piiramatult varalise vastutuse osas eelkõige töölepingu sõlmimisel. Kui töötaja ja tööandja töölepingu sõlmimisel ei ole sõlminud lisaks piiramatult varalise vastutuse lepingut, saavad nad seda teha ainult töötaja nõusolekul<sup>148</sup>. Samas kui töötaja keeldub andmast nõusolekut individuaalse varalise vastutuse lepingu sõlmimisele ja kui konkreetsed asjaolud seda õigustavad, saab tööandja töötajaga töölepingu lõpetada TLS § 86 lg 3 ja § 98 alusel<sup>149</sup> seoses asjaoludega, mis tingivad töö lõppemise.

Individuaalse varalise vastutuse lepingu kohta käivatest reeglitest vajab rõhutamist Tartu Ringkonnakohtu otsuses tsiviilasjas nr. 2-2-16/2004<sup>150</sup> toodu, mille järgi ei saa varalise vastutuse lepingus sätestatud kohaldada nii, et tööandja esitaks vastava lepingu töötajale allakirjutamiseks

---

<sup>144</sup> TLS § 50 lg 5 kohaselt töötaja on kohustatud teatama tööandjale viivitamatult töötakistustest või nende ohust ning võimaluse korral erikorralduseta kõrvaldama niisugused takistused või nende ohu.

<sup>145</sup> Viru Maakohu otsus tsiviilasjas nr 2-04-876 (viide 136), otsuse lk 6.

<sup>146</sup> Tartu Ringkonnakohtu 28. juuni 2002.a otsus tsiviilasjas nr 2-2-153/2002, otsuse lk 4. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.tarturk.just.ee/2002/va/t/153.HTM> (12.04.2007).

<sup>147</sup> Orgo, I.-M. (viide 11), lk 27.

<sup>148</sup> Vt lisaks Tööõigus. Näidised ja kommentaarid (viide 70), töötaja varalise vastutuse kommentaar, p. 3.

<sup>149</sup> TLS § 86 lg 3 sätestab, et tööandja võib lõpetada nii määratult kui ka määratult ajaks sõlmitud töölepingu enne lepingu tähtaja möödumist töötajate koondamisel. TLS § 98 lg 1 sätestab, et tööandjal on õigus tööleping lõpetada § 86 lg 3 ettenähtud alusel töömahu vähenemisel, tootmise või töö ümberkorraldamisel, varem töötanud töötaja ennistamisel ja muudel juhtudel, mis tingivad töö lõppemise.

<sup>150</sup> Tartu Ringkonnakohtu 12. mai 2004.a otsus tsiviilasjas nr. 2-2-16/2004. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.tarturk.just.ee/2004/tm/t/16.HTM> (12.04.2007).

peale nõutava kahju tekkimist. Sellest tulenevalt ei saa varalise vastutuse lepingutingimusi tagasiulatuvalt kohaldada.

Lõpuks vajab käsitlemist piiramatult varalise vastutuse lepingu sõnastamise regulatsioon. Autori arvates tuleks selles koos vastava aluse defineerimisega anda ka poolte põhiliste õiguste ja kohustuste näidisloetelu. Käesoleval ajal on TööK § 128 lg 1 ja lg 2 põhjustanud erinevat tõlgendust küsimuses, kas täieliku varalise vastutuse rakendamiseks on piisav, kui töölepingus on vastav klausel olemas, või vormistada tuleb eraldi leping. Kohtupraktika ja rea teadlaste avaldatud arvamustest johtuvalt<sup>151</sup> eelistatakse sellist TööK-i § 128 lg 1 p 1 tõlgendust, et tööandjale tekitatud kahju hüvitamist ei saa nõuda, kui puudub töötajaga eraldi kirjalikult sõlmitud piiramatult varalise vastutuse leping. Seega ei samastata kohtupraktikas töölepingu tingimust, millega töötaja on kohustatud vastutama tööandjale tekitatud kahju eest täies ulatuses, piiramatult varalise vastutuse lepinguga<sup>152</sup>. Õiguslalases kirjanduses on olemas ka vastupidised TööK § 128 lg 1 p 1 tõlgendusviisid, mida ka käesoleva töö autor toetab<sup>153</sup>. Piiramatult varalise vastutuse lepingu vormistamise eesmärgiks on anda selle pooltele teada nende õigustest ja kohustustest. Kui töölepingus endas on vastav tingimus olemas, siis töötaja on temal lasuvast piiramatult varalisest vastutusest teadlik. Autori arvates on piiramatult varalise vastutuse lepingu eraldi vormistamise nõudmine seaduse liiga formaalne tõlgendamine.

Eelpool mainitud probleemi üheks lahendusvariandiks on pakutud seda, et piiramatult varalise vastutuse tekkimiseks ei pea kokkulepe olema sõlmitud eraldi dokumendina, vastav kokkulepe võib sisalduda ka töölepingus, samas aga peab vastava kokkulepega olema selgelt määratud lepingupoolte õigused ja kohustused<sup>154</sup>. Autori hinnagul oleks õigem järgida VÕS-st tulenevat loogikat, mille järgi seaduses sätestatakse poolte põhiliste õiguste ja kohustuste loetelu, et anda ettekujutus lepingu eesmärgist ja olemusest ning minimeerida lepingu sõlmimisega seotud kulud. Seega kui uues regulatsioonis sätestatakse lisaks individuaalse varalise vastutuse lepingu mõistele ka selle lepingu poolte põhilised õigused ja kohustused, siis järgides üldise lepinguõiguse reguleerimisega seotud põhimõtteid, piisab sellisel juhul töölepingus märkimisest, et töötaja vastutab piiramatult vastava klauseli alusel.

---

<sup>151</sup> Siigur, H. (viide 16), lk 29.

<sup>152</sup> Tööõigus. Näidised ja kommentaarid (viide 70), töötajate varalise vastutuse kommentaar, punkt 3.

<sup>153</sup> Vt lähemalt Muda, M. (viide 4), lk 217.

<sup>154</sup> Harju Maakohtu otsus tsiviilasjas nr 2–05–23874 (viide 137).

Samas tuleb piiramatu varalise vastutuse lepingupoolte õiguste ja kohustuste sisustamisel lähtuda konkreetse ettevõtte ja töö spetsiifikast<sup>155</sup>, mistõttu peaks olema pooltele tagatud võimalus seaduses paikapandud üldise regulatsiooni täpsustamiseks ja täiendamiseks, kahjustamata ebamõistlikult töötaja huve. Nii, näiteks aktsepteeris kohus sellist töötaja kasuks sõlmitud kokkuleppet, mille järgi hüvitamisele kuulus üksnes kahju, mis pidi ilmtingimata olema fikseeritud inventariseerimisnimestikus<sup>156</sup>.

Tulenevalt eelpool toodud käsitlesest peab autor võimaliks pakkuda uueks töötaja varalise vastutuse lepingu paragrahvi sõnastuseks alljärgnev:

**„ §. Töötaja piiramatu varaline vastutus**

*(1) Töötaja kohustub hüvitama tööandjale tekitatud kahju täies ulatuses, kui:*

*1) töötaja ja tööandja lepivad piiramatu vastutuse kohaldamisest kokku töötajale asjade hoidmiseks, müügiks või veoks antud tööandja vara suhtes. Lepinguga kohustub töötaja tegema kõik endast sõltuva temale usaldatud vara allesoleku tagamiseks, sealhulgas teavitama tööandjat vara ohustavatest asjaoludest ja tegema koostööd nende kõrvaldamisel. Tööandja kohustub looma töötajale tingimused üleantud vara säilitamiseks. Leping sõlmimine on võimalik üksnes täisaealise töötajaga. Kokkulepe peab olema kirjalikus vormis. Käesolevast punktist töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine; „*

### **3.3. Kollektiivse varalise vastutuse leping**

TööK §-st 128<sup>1</sup> koosmõjus § 128 lg 1 p-ga 1 tuleneb, et töötaja piiramatu varaline vastutus on individuaalse lepingu kõrval võimalik ühtlasi ka nn kollektiivse varalise vastutuse lepingu alusel. Selgitamist vajab eelkõige sellise aluse edaspidise kohaldamise vajadus.

Tulenevalt TööK §-i 128<sup>1</sup> lg-st 1 on kollektiivse piiramatu varalise vastutuse lepingu sõlmimine võimalik siis, kui töötajad teevad ühiselt mõnda liiki tööd ja individuaalset vastutust ei ole võimalik piiritleda. Nii nagu individuaalse lepingu puhul, saab kollektiivset lepingut sõlmida

---

<sup>155</sup> Tööõigus. Näidised ja kommentaarid (vide 70), töötajate varalise vastutuse kommentaar, p. 3.

<sup>156</sup> Saare Maakohtu otsus tsiviilasjas nr 2–1–184/2003, vt otsuse lk 2. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).

ainult töötajatega, kes töötavad ametikohal või teevad töid, mis on vahetult seotud neile antud väärtuste hoidmisega, töötlemisega, müügiga (väljaandmisega), veoga või tootmisprotsessis kasutamisega. Kollektiivne varalise vastutuse leping sõlmitakse setõttu, et paljudel tegevusaladel pole kahju tekkimisel võimalik konkreetset süüdlast kindlaks teha ning tööandja võib kahjuhüvitisest ilma jääda<sup>157</sup>.

Tulenevalt eelpool kirjutatust on kollektiivse varalise vastutuse lepingu peamiseks erisuseks individuaalsest see, et esimest sõlmitakse mitte üksiku töötaja, vaid töötajate kollektiividega, mille töö iseärasuste tõttu pole konkreetse kahju tekitajat võimalik välja selgitada<sup>158</sup>. Arvestates individuaalse piiramatu varalise vastutuse lepingu regulatsiooni ja VÕS §-s 138<sup>159</sup> toodut, tekib õigustatult küsimus kollektiivse varalise vastutuse lepingu alusel töötaja piiramatu vastutuse põhjendatuse osas.

VÕS § 138 mõtte kohaselt kergendatakse kahjustatud isiku tõendamiskoormust, antud sättes on seadusandja soosinud kahjustatud isikut, pidades tema huve kaitsmist väärivamaks kui kahju tekitajate omi<sup>160</sup>. Õigusdogmaatikas põhjendatakse antud paragrahvi kohaldamist näiteks siis, kui kohustuse rikkumist potentsiaalselt vastutava isiku poolt ei ole võimalik kindlaks teha; nõude esitajal on vaja vaid tõendada, et tekkinud kahju võis põhjustada üksnes kindlasse isikute gruppi kuuluva isiku tegevus<sup>161</sup>.

Kollektiivse varalise vastutuse leping on töötaja piiramatu lepingulise vastutuse erivorm, mille ainukene erinevus individuaalsest lepingust seisneb just VÕS §-s 138 toodud eesmärgi järgimises<sup>162</sup>. Sellele viitavad selgelt alljärgnevad normid ja asjaolud.

---

<sup>157</sup> Muda, M. Töötaja varalisest vastutusest. Raamatupidamisuudised nr.7, 2002, lk 23.

<sup>158</sup> Muda, M. (viide 4), lk 217.

<sup>159</sup> VÕS § 138 lg 1 kohaselt kui tekkinud kahju eest võivad vastutada erinevad isikud ja on kindlaks tehtud, et kahju võis tekitada neist igaüks, võib kahju hüvitamist nõuda neilt kõigilt; lg 2 kohaselt vabaneb kahju hüvitamiseks kohustatud isik vastutusest, kui ta tõendab, et tema kahju ei tekitanud; lg 3 kohaselt lõikes 1 nimetatud juhul võib igalt isikult nõuda kahju hüvitamist määral, mis vastab tõenäosusele, mil määral isik võis kahju tekkimise põhjustada.

<sup>160</sup> Varul, P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M. Võlaõigusseadus I. Üldosa. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 2006, lk 483.

<sup>161</sup> Kull, I. jt (viide 18), lk 285.

<sup>162</sup> Arvestades VÕS § 138 lg-s 2 sätestatuga, on iseenesest õigustatud reegel, et kollektiivse varalise vastutuse lepingu pooleks oleva töötaja süüd eeldatakse. Vt lisaks Eesti NSV Töökoodeks, kommenteeritud väljaanne (viide 23), lk 260 ja lk 276.



Mõlemate lepingute sõlmimiseks on ühine põhieeldus: neid saab sõlmida üksnes töötajatega, kelle töö sisuks on neile tööandja poolt üleantud vara hoidmine, töötlemine, müük (väljaandmine), vedu või tootmisprotsessis kasutamine. TööK-is sätestatud regulatsioon ei sisalda üksikasju kollektiivse vastutuse kohtast, sest detailid olid reguleeritud seadusest madalamalseisvate õigusaktidega. Põhilised eeskirjad, mis sätestasid kollektiivse vastutuse kohaldamise korra, olid kehtestatud NSV Liidu kaubandusministri ja liiduvabariikide kaubandusministrite käskkirjade ning Tarbijate Kooperatiivi juhatuse otsustega<sup>163</sup>. Nende õigusaktid ei kehti tänapäeval ja ei paku huvi TööK tõlgendamisel. Tänapäeval ei hakka kohus vaidluse tekkimisel tõlgendama 50 aastat tagasi antud käskkirju, pigem kasutatakse tõlgendamise alusena vastavat lepingut. Samas võeti TööK § 128<sup>1</sup> lg 3 alusel 14.09.1981.a. vastu määrus nr. 259/16-59 (edaspidi määrus nr 259/16-59), milles kehtestati tööde loetelu, millede tegemisel võib rakendada kollektiivset varalist vastutust<sup>164</sup>. Antud õigusakt ei kehti enam ja seda ka ei rakendata tänapäeval. Samas autori arvates kehtib selle osas käesoleva töö p-is 3.2 kirjutatu määruse nr 447/24 kohta – tegemist on seaduse tõlgendamisel kasutatava materjaliga. Viidatud määruseid omavahel võrreldes nähtub, et nendes toodud loetelud ja tüüplepingud on suures osas identsed. Ka praktikas sõlmiti neid lepinguid identsetel tegevusaladel<sup>165</sup>.

Sellele, et kollektiivse piiramatu varalise vastutusele lepingule kehtivad individuaalse lepingu kohta käivad põhireelgid, viitab muuhulgas Tallinna Linnakohtu otsus tsiviilasjas nr. 2/276-1786/03<sup>166</sup>. Kohtuotsuse faktilistest asjaoludest nähtuvalt keeldus töötaja, kellega uuendati töölepingut, sõlmima tööandjaga kollektiivse varalise vastutuse lepingut. Seetõttu töötajaga lõpetati tööleping usalduse kaotuse tõttu. Kohus tunnistas töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks, kuna tööandja ei olnud tõendanud, et töötaja varalise vastutuse lepingu sõlmimisest keeldumisega oleks temale reaalselt tekitanud varalist kahju või varastanud kaastöötaja vara. Sellega asus kohus seisukohale, et töötaja ühepoolset keeldumist kollektiivse varalise vastutuse lepingu sõlmimisest töölepingu kehtivuse ajal ei saa kvalifitseerida töötajapoolse töökohustuse rikkumisena. Samas rõhutas kohus, et tööandja poolt oleks olnud korrektne teha ettepanek varalise vastutuse lepingu sõlmimiseks koos töölepingu sõlmimisega, mitte aga töölepingu kehtivuse ajal eraldi. Seega

---

<sup>163</sup> Eesti NSV Töökoodeks, kommenteeritud väljaanne (viide 23), lk 274.

<sup>164</sup> "Nõukogu õigus" 1982, nr 1, lk 65-70.

<sup>165</sup> Orgo, I-M. (viide 11), lk 26 ja 30.

<sup>166</sup> Tallinna Linnakohtu otsus tsiviilasjas nr. 2/276-1786/03. Arvutivõrgus. Kättesaadav: : <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).

kollektiivse piiramatul varalise vastutuse lepingu sõlmimisele ja lõpetamisele esitatakse põhimõtteliselt samu nõudeid, mis individuaalsele lepingule<sup>167</sup>.

Arusaamast, et kollektiivne varaline vastutus on individuaalse varalise vastutuse erivorm, lähtuvad samuti nii Leedu<sup>168</sup>, Venemaa<sup>169</sup> kui ka viimase töölepingu seaduse eelnõu<sup>170</sup> asjakohaste sätete sõnastused. Eelpool toodust järeldub, et ainus põhimõtteline erinevus töötaja individuaalse ja kollektiivse varalise vastutuse lepingu vahel seisneb VÕS §-s 138 paika pandud reeglis, mida järgib üksnes kollektiivse lepingu regulatsioon. Sellest tulenevalt oleks kollektiivse piiramatul varalise vastutuse iseseisva alusena seaduses väljatoomine õigustatud üksnes siis, kui VÕS §-i 138 rakendamine mitmete töötajate suhtes, kellega on sõlmitud individuaalsed piiramatul varalise vastutuse lepingud, oleks õiguslikult võimatu.

Viru Maakohtu otsusest tsiviilasjas nr 2–04–876 nähtuvalt leidis kohus, et kuigi kostjatest töötajatega ei ole sõlmitud kollegiaalse varalise vastutuse lepingut ning asjas ei ole tuvastatav, milline kaup oli konkreetsetl usaldatud ühele või teisele töötajale ning millises ulatuses võib olla tekitatud puudujääk ühe või teise töötaja süü läbi, ei välista nimetatu töötajate piiramatul varalist vastutust tööandja ees. Tegemist saab olla ka kahju hüvitamise kohustusega mitme isikute poolt, mida reguleerib VÕS § 137, s.o. tööandja ees vastutavad nad VÕS § 137 lg 1 järgi solidaarselt ning VÕS § 137 lg 2 järgi jaguneb vastutus nende omavahelistes suhetes<sup>171</sup>. Kaasuse faktiliste asjaolude kohaselt olid töötajatega sõlmitud individuaalsed piiramatul varalise vastutuse lepingud. Seega kohus leidis, et kui mitu töötajat, kellega on sõlmitud individuaalsed lepingud, võisid tekitada tööandjale kahju, vastutavad nad täies ulatuses kollektiivse varalise vastutuse lepingu olemasolust sõltumata. Kohus kohaldas asjas küll VÕS §-t 137, mis reguleerib mitmete kahju tekitajate materiaaõiguslikke suhteid kannatanuga, samas puudub põhjendus, mis sellisel juhul takistab VÕS § 138 kohaldamist, mis reguleerib peamiselt tõendamiskoormust ja võrreldes §-ga 137 on kahju tekitajate suhtes sõbralikum.

---

<sup>167</sup> Vt käesoleva töö p- 3.2.

<sup>168</sup> Republic of Lithuania. Labour Code (viide 36), art 256 lg 1 ja 2.

<sup>169</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации (viide 37), art 243 lg 2 ja art 245.

<sup>170</sup> Eelnõu 212 SE II (viide 33), art 32, mille lg 1 järgi kohaldatakse individuaalse piiramatul varalise vastutuse kokkuleppe sätteid ühise piiramatul varalise vastutuse kokkuleppele.

<sup>171</sup> Viru Maakohtu otsus tsiviilasjas nr 2–04–876 (viide 136), otsuse lk 7.

Analüüsi jätkamiseks olgu viidatud Tartu Ringkonnakohtu otsusele tsiviilasjas nr II–2–362/99<sup>172</sup>. Selles kaasuses esitas tööandja kahjunõude kahe töötaja vastu puudujäägi hüvitamiseks. Mõlemate töötajatega olid sõlmitud individuaalsed piiramatu varalise vastutuse lepingud. Nii alama astme kohus kui ka ringkonnakohus ei pidanud õigeks vabastada töötajaid kahju hüvitamisest põhjusel, et nendega ei olnud sõlmitud kollektiivse varalise vastutuse lepingut. Seega ka enne VÕS-i jõustumist oli töötajate piiramatule varalisele vastutusele võtmine võimalik individuaalsete lepingute alusel isegi juhul, kui kollektiivse varalise vastutuse leping oli sõlmimata, kuid kahju olid tekitanud mõlemad töötajad. Sellest tulenevalt järeldab autor, et VÕS § 138 rakendamine on võimalik ka siis, kui kahju võis põhjustada mitu töötajat, kuid nendega igaühega on kollektiivse piiramatu varalise vastutuse lepingu asemel sõlmitud individuaalsed lepingud.

Arvestades eelnevaga, tuleks konstateerida, et kollektiivse piiramatu varalise vastutuse lepingu kui töötaja piiramatu vastutusele võtmise aluse järele puudub vajadus. Nimetatud lepinguga seotud õigused ja kohustused, samuti selle sõlmimisega taotletud eesmärgid on saavutatavad individuaalse lepingu ja VÕS §-i 138 koostoimega. Ka Saksamaal leiti, et kui kollektiivse töö puhul tekitatakse kahju tööandja varale, siis kollektiivi liikmeid saab võtta tavalisele võlaõiguslikule ühisvastutusele<sup>173</sup>, mis Saksamaal vastab meil kehtiva VÕS §-le 138. Veelgi enam, Saksamaal keeldusid mõned kohtud kollektiivset varalist vastutust töövaidluses rakendamast ja vastutust piirati tõendatud individuaalse süüga, kuna leiti, et tööõigusele on iseloomulik etteheidetavus üksikisikule, mitte kollektiivile<sup>174</sup>.

Arvestada tuleb samuti sellega, et kollektiivse piiramatu varalise vastutusega seotud kohtuasju on äärmiselt vähe, mis viitab sellele, et nende lepingute kasutamine praktikas on tagasihoidlik. Niisuguste lepingute reguleerimine seadusega ei kahjusta suure tõenäosusega nende töötajate ja tööandjate huve, kes on neid omavahel sõlminud, kuna lähtuda tuleb VÕS § 1 lg 1 ja võlaõigusseaduse, tsiviilseadustiku üldosa seaduse ning rahvusvahelise eraõiguse seaduse rakendamise seaduse<sup>175</sup> § 12 lg-s 2<sup>176</sup> sätestatud põhimõttest.

---

<sup>172</sup> Tartu Ringkonnakohtu 10. detsembri 1999.a otsus tsiviilasjas nr II–2–362/99. eelkõige otsuse lk-d 2 ja 4. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.tarturk.just.ee/1999/po/t/362.HTM> (12.04.2007).

<sup>173</sup> Däubler, W. (viide 10), lk 146.

<sup>174</sup> Däubler, W. (viide 10), lk 146.

<sup>175</sup> Võlaõigusseaduse, tsiviilseadustiku üldosa seaduse ja rahvusvahelise eraõiguse seaduse rakendamise seadus.- 5. 06. 2002. a. RT I 2002, 53, 336; 2005, 39, 308.

Võttes käesolevas punktis toodu kokku, tuleks järeldada, et kollektiivse varalise vastutuse lepingu kui töötaja piiramatu vastutuse aluse uues regulatsioonis sätestamine pole otstarbekas, kuna see dubleerib tulemust, mis on saavutatav individuaalse lepingu ja VÕS § 138 kohaldamise koostoimega.

### **3.4. Piiramatu varaline vastutus ühekordse dokumendi alusel**

TööK § 128 lg 1 p 2 kohaselt kannab töötaja piiramatu varalist vastutust volikirja või muu ühekordse dokumendi alusel saadud vara eest. Kaalumist vajab, kuivõrd on õigustatud selle aluse kaasaegses töötaja varalise vastutuse regulatsioonis kasutamine.

TööK § 128 lg 1 p 2 kohaldamise näitena võib välja tuua juhtumeid, kus töötajale antakse ühekordne volikiri teatud kauba vastuvõtmiseks ja lattu toimetamiseks. Selliseks dokumendiks võib olla samuti saateleht ja üleandmise-vastuvõtmise akt<sup>177</sup>.

TööK § 128 lg 1 p-st 2 tuleks aru saada viisil, et volituse või muu kirjaliku dokumendi alusel saadud tööandjale kuuluva vara suhtes on töötajal sama range alles oleku tagamise kohustus nagu lepingulise piiramatu varalise vastutuse puhul. Erinevus seisneb selles, et leping sõlmitakse töötajaga, kui ta pidevalt tegeleb säärase toimingutega, volitus on aga mõeldud töötaja ühekordsete toimingute tegemiseks. Välismaises õiguskirjanduses leiti sarnase aluse käsitlemisel, et tavaliselt usaldatakse vara töötajale ühekordse dokumendi alusel siis, kui puudub võimalus selle töö tegemiseks töötaja poolt, kellega on sõlmitud piiramatu varalise vastutuse leping<sup>178</sup>. Samas ühekordse dokumendi rolli töötaja piiramatul varalises vastutuses nähakse muuhulgas selles, et aidata kindlaks määrata millise töötajale usaldatud vara eest viimane vastutab, kui töötajaga on samal ajal sõlmitud individuaalse varalise vastutuse leping<sup>179</sup>. Arvestades sellega, et autoril ei õnnestunud leida ühtegi TööK § 128 lg 1 p-i 2 põhisättena käsitlevat kohtukaasust,

---

<sup>176</sup> VÕSRaS § 12 lg 2 kohaselt ei välista ega piira selle paragrahvi lõikes 1 sätestatu lepingupoolte õigusi ja kohustusi, mis on tekkinud enne 1. juulit 2002. Kestvuslepinguga seotud asjaoludele või toimingutele, mis on tekkinud või tehtud enne 1. juulit 2002, kohaldatakse senikehtinud seadust. Viidatud põhimõtte tähenduse ja analoogia rakendamise kohta vt nt Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsuse asjas nr 3-2-1-66-06.- RT III 2006, 32, 273.

<sup>177</sup> Tööõigus. Näidised ja kommentaarid (viide 70), töötajate varalise vastutuse kommentaar, punkt 2.

<sup>178</sup> Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. 7 издание, Проспект, Москва, 2001, lk 617.

<sup>179</sup> Siigur, H. (viide 55), lk 13.

samuti arvestades õiguskirjanduses selle kohta toodut, on alust arvata, et selle kasutamine praktikas on marginaalne, mistõttu tuleks pooldada viimast tõlgendust<sup>180</sup>. Enamik kaupu ja muud vara väljastatakse töötajale varalise vastutuse lepingu alusel<sup>181</sup>, milles on töötajale usaldatav vara tavaliselt kindlaks määratav, mitte kindlaks määratud. Seetõttu peaks TööK § 128 lg 1 p-i 2 näol olema tegemist rohkem sama paragrahvi p-i 1 täiendava alusega.

Eeltoodu põhjal leiab autor, et TööK § 128 lg 1 p-i 2 analoogse aluse tulevikus kehtestamine pole põhjendatud. Tegemist on individuaalse piiramatult varalise lepingu täiendava alusega, mille reguleerimine seaduse tasemel pole vajalik. Seda, et ühekordse dokumendiga on täiendavalt kindlaks määratud vara, mille allesoleku tagamise kohustus on töötajal, on mõistlikum reguleerida tööandja ja töötaja vahel kehtestavas regulatsioonis piiramatult varalise vastutuse lepingu alusel. Avaldatud seisukoha toetamiseks võib viidata viimase töölepingu seaduse eelnõule, mis TööK § 128 lg 1 p-ga 2 sarnast alust ette ei näe.

### **3.5. Piiramatult varaline vastutus kahju tekitamisel puudujäägiga või tahtlikult**

Järgnevalt peab autor vajalikuks käsitleda TööK § 128 lg 1 p-i 5 ülevõtmise vajadust. Selgitada tuleb kuivõrd viidatud sättes toodud reegel sobib rakendamiseks tänapäevates õigussuhetes.

TööK § 128 lg 1 p 5 järgi kannab töötaja piiramatult varalist vastutust siis, kui kahju on tekitatud materjalide, poolfabrikaatide või toodete (toodangu) puudujäägiga, tahtliku hävitamisega või tahtliku rikkumisega, sealhulgas nende valmistamisel, samuti tööandja poolt töötaja kasutusse antud tööriistade, mõõteriistade, erirõivaste ja muude esemete puudujäägiga, tahtliku hävitamisega või tahtliku rikkumisega. TööK § 128 lg 1 p-st 5 tuleneb, esiteks, et seaduses kindlaks määratud esemete puudujäägiga kahju tekitamisel ei ole oluline töötaja süü vorm. Seega, et võtta töötajat piiramatult varalisele vastutusele, piisab, et tema tegudes oleks vähemalt hooletus. Teiseks, peale TööK § 128 lg 1 p-is 1 esimeses alternatiivis toodud juhtumite piiramatult varaliste vastutust kohaldatakse tahtlikult kahju tekitamisel.

---

<sup>180</sup> Vt samuti Harju Maakohtu otsus tsiviilasjas nr 2–05–1598, osas milles kohus tõdeb, et ei ole õige tõlgendada TööK viisil, et töölepingu alusel töötav autojuht saab autot ühekordseks toiminguks § 12 lg 1 p-i 2 mõttes, sest see viiks ollukorran, kus töötajal ei oleks võimalik oma vastutuse ulatust ettenäha ja tööandja vastutus ning risk oleks sellisel juhul oluliselt väiksemad kui töötajal (otsuse lk 4). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).

<sup>181</sup> Orgo, I-M. (viide 11), lk 37.

Autor on seisukohal, et TööK-i puudujääki puudutavat käsitlemist tuleks tõlgendada viisil, et see ei ole tänapäeval enam rakendatav, põhjendamatu on selle aluse ülevõtmine ka uude regulatsiooni. Puuduvad mõjuvad põhjused, mis peavad õigustama tänapäeval piiramatu varalise vastutuse kohaldamist just materjalide, poolfabrikatide ja muude toodete puudujäägiga kahju tekitamise eest. Näiteks Itaalia õiguspraktika kohaselt määratakse töötajale usaldatud instrumentide kahjustamine eest tavaliselt vaid ditsiplinaarkaristus, sest antud tööandjale kahju tekitamise viisi puhul peetakse töötaja varalisele vastutusele võtmist liiga karmiks<sup>182</sup>. Ka üldise töötaja võlaõigusliku varalise vastutuse mudeli seisukohast hüvitamisele kuuluva kahju ulatuse sõltuvusse panemine kahjustatud objektist ei ole mõistlik, kuna materjalide puudujääk ei ole kuidagi seotud kahju tekitaja süü vormiga. Sellist alust ei tunne ka TööK-i mudeli alusel koostatud Venemaa töökoodeks<sup>183</sup>. Viimase töölepingu eelnõu puhul oli käsitletavat alust samuti ignoreeritud<sup>184</sup>, ja seda õigustatult.

Vara puudujääk ei ole iseenesest nii oluline töökohustuste rikkumine, et õigustada sellisel juhul piiramatu varalise vastutuse kohaldamist. TööK § 128 lg 1 p-s 5 algselt toodud eesmärk – piiramatu vastutus vara eest, millele kehtib range allesoleku tagamise kohustus – peaks olema saavutatav individuaalse piiramatu varalise vastutuse lepingu ja TööK § 128 lg 1 p-ga 3 (piiramatu varaline vastutus süüteoga tekitatud kahju eest)<sup>185</sup>. Piiramatu varalise vastutuse kohaldamise seisukohast on pigem neutraalne asjaolu, kas kahju tekitati vara hävimise, kahjustamise või puudujäägiga. Tähtsust omab samuti asjaolu, et käsitletava aluse praktikas kohaldamise juhtumite arv on äärmiselt tagasihoidlik<sup>186</sup>. Seega TööK § 128 lg 1 p-s 5 toodud regulatsioon puudujäägi osas on mittevajalik juriidiline konstruktsioon.

Eeltoodust lähtuvalt järeldeb autor, et TööK § 128 lg 1 p-s 5 sätestatud töötajale piiramatu varalise vastutuse panemise alust, mille järgi töötaja vastutab tööandja ees piiramatus ulatuses, kui ta tekitab kahju materjalide, poolfabrikaatide või toodete (toodangu) puudujäägiga, tuleks tänapäeval mitte rakendada ja uude regulatsiooni mitte üle võtta.

---

<sup>182</sup> Tiziano, T. *Labour Law and Industrial Relations in Italy*. Kluwer Law International, 1998, lk 66.

<sup>183</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации (viide 37).

<sup>184</sup> Eelnõu 212 SE II (viide 33).

<sup>185</sup> Vt käesoleva töö p-i 3.7.

<sup>186</sup> Orgo, I.-M. (viide 11), lk 43.

Mis puudutab teist TööK § 128 lg 1 p-st 5 tulenevat alust – tahtlik tegevus<sup>187</sup> – siis seda tuleb lugeda tänapäeval rakendatavaks ja uude regulatsiooni ülevõtmiseks sobivaks. Tahtlik tegevus on autori hinnagul individuaalse varalise vastutuse lepingu kõrval kõige kindlam alus piiramatul varalise vastutuse õigustamiseks. Töötajat, kes tekitab tööandjale kahju omal soovil, pole alust kaitsta piiratud varalise vastutuse regulatsiooniga.

Seda, et tööandjale tahtliku kahju tekitamine õigustab töötajale piiramatul varalise vastutuse panemist, kinnitab eelkõige alljärgnev. VÕS § 106 lg-s 2<sup>188</sup> ja §-s 1051<sup>189</sup> sätestatud põhimõte, et tahtlik kahju tekitamine kuulub alati täies ulatuses hüvitamisele, peab kehtima ka tööõigussuhtes. Võrdlus välisriikide õigusega kinnitab samuti, et tahtliku kahju tekitamise puhul ei ole õige töötaja varalise vastutuse piiramine. Näiteks Šveitsi võlaõigusseaduse artikli 321 kohaselt vastutab töötaja alati nagu muu võlaõiguslikult kohustatud isik täies ulatuses, kui tegemist on tahtlusega<sup>190</sup>. Saksamaa kohtupraktika poolt arendatud põhimõtte alusel on olemas võimalus töötaja varalist vastutust leevendada “väikse” ja “keskmise” hooletuse puhul<sup>191</sup>, samas piiramatul vastutus lasub alati töötajal tahtluse või raske hooletuse puhul<sup>192</sup>. Austrias on töötajal õigus nõuda kohtus vastutuse ulatuse piiramist, kui ta tekitas tööandjale kahju kergest hooletusest, kuid mitte tahtlusest<sup>193</sup>. Soomes kehtib samuti reegel, et ainult ülimalt erandlike asjaolude esinemisel kuulub tahtlikult tekitatud kahju piiramisele<sup>194</sup>. TööK põhimõttel ülesehitatud Leedu ja Venemaa töökoodeksid sätestavad samuti tahtliku kahju tekitamise töötaja piiramatul varalise vastutuse alusena<sup>195</sup>. Ka õiguslalases kirjanduses leitakse, et kui töötaja tekitab tööandjale tahtlikult kahju, siis peaks ta vastutama kogu kahju ulatuses<sup>196</sup>.

---

<sup>187</sup> Vt VÕS § 104 lg 5, samuti käesoleva töö p-i 1.5.5.

<sup>188</sup> VÕS § 106 lg 2 kohaselt tühine on kokkulepe, millega välistatakse vastutus või piiratakse seda kohustuse tahtliku rikkumise puhuks, samuti kokkulepe, mis võimaldab võlgnikul täita kohustuse oluliselt erinevana võlausaldaja poolt mõistlikult eeldatust või mis muul viisil ebamõistlikult välistab vastutuse või piirab seda.

<sup>189</sup> VÕS § 1051 kohaselt on kokkulepe, millega välistatakse või piiratakse vastutust õigusvastaselt ja tahtlikult kahju tekitamise eest, tühine.

<sup>190</sup> Berenstein, A. (viide 43), lk 90.

<sup>191</sup> Däubler, W. (viide 10), lk 144.

<sup>192</sup> Wiess, M., Schmidt M. (viide 59), lk 98.

<sup>193</sup> Strasser, R. (viide 72), lk 67.

<sup>194</sup> Tort Liability Act (412/1974), Chapter 4, Section 1 (2), (viide 39).

<sup>195</sup> Republic of Lithuania. Labour Code, art. 255 lg 1, (viide 36), - Трудовой кодекс Российской Федерации, art 243 lg 3, (viide 37).

<sup>196</sup> Muda, M. (viide 99), lk 298.

Tulenevalt eeltoodust tuleb töötaja varalise vastutuse kaasajastamisel tööandjale tahtliku kahju tekitamine sätestada piiramatu vastutusena. Ebaõige oleks korrata viimases töölepingu seaduse eelnõus tehtud vigu ja kehtestada vaadeldava aluse jaoks piiratud vastutus<sup>197</sup>. Selline tegevus on vastuolus nii võlaõiguse üldpõhimõtete kui ka töötaja varalise vastutuse reeglitega ja oli tervavalt kritiseeritud<sup>198</sup>.

Arvestades eeltooduga võiks vaadeldav alus olla sõnastatud järgmiselt:

**„ §. Töötaja piiramatu varaline vastutus**

*(1) Töötaja kohustub hüvitama tööandjale tekitatud kahju täies ulatuses kui :*

*/.../*

*2) kahju on tekitatud tahtlikult; „*

### **3.6. Piiramatu varaline vastutus joobes tekitatud kahju eest**

Järgnevalt peaks võtma seisukoha TööK § 128 lg 1 p-i 4 ülevõtmise kohta.

TööK § 128 lg 1 p 4 kohaselt vastutab töötaja tööandjale tekitatud kahju eest täies ulatuses siis, kui ta on kahju tekitanud ebakaines olekus. Tööõigussuhetele relevantset joobe seisundi mõistet sisaldab TLS § 56 lg 1 lause 1. Selle järgi tuleb lugeda ebakaineks seda töötajat, kes täidab oma tööülesandeid või lihtsalt ilmub tööle alkoholi-, narkootilise või ka toksilise aine joobes. Tööandja selleks, et võtta töötajat varalisele vastutusele, peab vaidluse korral oskama tõendada töötaja joovet. Praktikas tõendatakse töötaja joobe või selle jääknähtude olemasolu tunnistajate ütluste, kirjalike seletuste ja arsti arvamusega<sup>199</sup>.

Autor mõonab, et töötaja poolt joobes tööandja varale kahju tekitamine on piisavalt raske rikkumine piiramatu varalise vastutuse kohaldamise õigustamiseks. Sellele viitab selgelt

---

<sup>197</sup> Eelnõu 212 SE II, art. 30 lg 4, mille kohaselt tahtlikult tööandjale tekitatud kahju eest vastutab töötaja kuni kuue kuu keskmise palga ulatuses, (viide 33).

<sup>198</sup> Vt Vajalikud muudatused töölepingu seaduses. Eesti Tööandjate Keskliidu 24. mai 2004.a. kiri Riigikogu sotsiaalkomisjonile, (viide 35), p-i 3. Nii leiab ETTK, et „täiesti hoomamatu olukorda tekitab eelnõu tahtliku, narkootilise, psühhotroopse või alkoholse aine mõju all tekitatud kahjude hüvitiste ülemmäära kehtestamisega.”

<sup>199</sup> Tööõigus. Näidised ja kommentaarid (viide 70), töösisekord, poolte kohustused ja töölepingu peatumine, § 56 kommentaar, punkt 3.



muuhulgas kohtupraktika poolt arendatud reegel, et joobes tööle ilmumise fakt ise on reeglina käsitletatav töödistsipliini jämeda rikkumisena<sup>200</sup>, mis omab õiguslikku tähtsust eelkõige TLS § 103 lg 2<sup>201</sup> kohaldamise seisukohast. Jämeda töökohustuste rikkumisega on tegemist siis, kui see võib põhjustada raskeid tagajärgi tööandjale, mistõttu on viidatud kohtupraktika poolt väljaarendatud põhimõtte kohaldatav ka antud punktis käsitletava küsimuse osas.

Tavaliselt põhjendatakse töötaja varalise vastutuse piiramise vajadust sellega, et tööandja, valitsedes ettevõtte korraldust, peab koos sellega kandma ka loodud riisikot ja et tööandja teab töölepingu sõlmimisel, et töötaja ei kujuta endast ideaalset mudelinimest, kes kunagi vigu ei tee<sup>202</sup>. Õige on siiski asuda seisukohale, et tööandja ei pea neid ettevõtlusriske kandma, mis tekivad töötaja eriti kahjustavast käitumisest. Joobes kahju tekitamine ei ole selline töötaja viga, mis on iseloomulik keskmisele töötajale. Autor juba mainis, et töötajale piiramatult varalise vastutuse panemise alused on põhjendatud siis, kui töötaja eriti hooletu käitumine seda õigustab<sup>203</sup>. Antud seisukoha kinnitamiseks saab viidata töötervishoiu ja tööohutuse seaduse<sup>204</sup> §-le 14 lg 2, mille järgi on töötajal keelatud töötada alkoholi, narkootilises või toksilises joobes või olulise psühhotroopse aine mõju all. Antud normi mõtteks on raskete tagajärjed vältimine tööohutuse ja töötervishoiu valdkonnas, mis on iseloomulik joobes tegutsevale töötajale. Ka nõukogude ajal käsitleti ebakaines olekus tekitatud kahju raskendava asjaoluna ja töötajal tuli kahju hüvitada olenemata süü vormist ja kahju tekitamise asjaoludest<sup>205</sup>.

Nimetatud seisukohta pooldab ka kohtupraktika. Nimelt, leidis Tallinna Ringkonnakohtus oma 27.01.2006.a otsuses tsiviilasjas 2–04–1494, et töötaja vastutab täies ulatuses tööandja ees autost riisunud raha suuruses summas, kuna töötaja tarvitas õhtul alkoholi ja jättis auto koos kliendilt saadud rahaga, mis kuulusid tööandjale üleandmisele, järelevalveta<sup>206</sup>. Joove kui piiramatult varalise vastutuse alus oli märgitud Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsuses asjas nr 3–2–1–149–

---

<sup>200</sup> Muda, M. jt (viide 4), lk 117.

<sup>201</sup> TLS § 103 lg 2 järgi võib tööandja töölepingu lõpetada ka töötaja esmakordse jämeda töökohustuste rikkumise eest.

<sup>202</sup> Däubler, W. (viide 10), lk 145.

<sup>203</sup> Vt käesoleva töö p-i 1.3.

<sup>204</sup> Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. 16.06.1999. a. - RT I 1999, 66, 616; 2004, 89, 612.

<sup>205</sup> Orgo, I.-M. (viide 11), lk 41.

<sup>206</sup> Tallinna Ringkonnakohtu otsus tsiviilasjas nr 2–04–1494. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).

05<sup>207</sup> ja selle alusel tehtud Tallinna Ringkonnakohtu otsuses tsiviilasjas nr 2–04–1531<sup>208</sup>. Nimetatud otsustes leidsid kohtud, et juhul, kui töötaja lubab joobnud kolmandal isikul tööandjale kuuluvat autot kasutada selleks, et seltskonnast ära viia inimene, mille tulemusena auto satub avariasse ja tööandjale tekib varaline kahju, siis piiramatu varalise vastutuse aluseks on muuhugas TööK § 128 lg 1 p 4. Kuigi Ringkonnakohtu otsuse põhjendus on problemaatiline põhjusliku seose seisukohast<sup>209</sup>, on sellest selgelt näha, et joove on kindel piiramatu varalise vastutuse alus.

Eeltoodust lähtuvalt saab järeldada, et hüvitamisele kuuluva kahju ulatuse piiramine, mis on tekitatud tööandjale joobes oleva töötaja poolt, on vastuolus töötaja varalise vastutuse üldise mõttega. Sellepärast leiab autor, et uues töötaja varalise vastutuse regulatsioonis peab olema TööK § 128 lg 1 p-st 4 tulenev töötaja piiramatu varalise vastutuse alus. TööK § 128 lg 1 p 4 võrdlemisel Leedu ja Venemaa töökoodeksitega nähtub, et viimastel õigusaktidel on analoogiline alus olemas<sup>210</sup>. Tänapäeva õigusteooria arusaama järgi võib joobes tegutsemine olla võrdsustatud tahtliku tegevusega<sup>211</sup>. Sellest tulenevalt saab joobes tegutsemine olla õiguslikus mõttes võrdsustatud tahtliku kahju tekitamisega, mille puhul vastutuse piiramise keeld on üldtunnustatud<sup>212</sup>.

Võttes eeltoodu kokku tuleb asuda seisukohale, et töötaja varalise vastutuse kaasajastamisel on vaja sätestada tööandjale joobes kahju tekitamine töötaja piiramatu varalise vastutuse alusena. Sarnaselt tahtliku kahju tekitamisega oleks ebaõige korrata viimase töölepingu seaduse eelnõus tehtud vigu, mis nägi sellisel juhul ette töötaja piiratud vastutuse<sup>213</sup>.

Arvestades eeltooduga võiks vaadeldav alus olla sõnastatud järgmiselt:

---

<sup>207</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus asjas nr 3–2–1–149–05, otsuse p 14, (viide 48).

<sup>208</sup> Tallinna Ringkonnakohtu otsus tsiviilasjas nr 2–04–1531, otsuse lk 5. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).

<sup>209</sup> Töötajale heideti joobnuna kahju tekitamist ette, kuigi asjas ei leidnud vastav asjaolu tuvastamist. Tuvastatud oli üksnes kolmandast isikust juhi joove.

<sup>210</sup> Republic of Lithuania. Labour Code, art. 255 lg 6, (viide 36), Трудовой кодекс Российской Федерации, art 243 lg 4, (viide 37).

<sup>211</sup> Sootak, J. Õigusvastasus ja süü (viide 65), lk 128.

<sup>212</sup> Vt käesoleva töö p-i 3.5.

<sup>213</sup> Eelnõu 212 SE II, art 30 lg 4, mille kohaselt narkootilise, psühhotroopse või alkohoolse aine mõju all töölepingu või töökohustuste rikkumisega kahju tekitamisel vastutab töötaja kuni kuue kuu keskmise palga ulatuses (viide 33), selle sätte kriitika kohta vt viide 35, p-i 3.

*„ §. Töötaja piiramatu varaline vastutus*

*(1) Töötaja kohustub hüvitama tööandjale tekitatud kahju täies ulatuses kui :*

*/.../*

*3) kahju on tekitanud alkohoolses, narkootilises või toksilises joobes; „*

### **3.7. Piiramatu varaline vastutus süüteo tekitatud kahju eest**

Järgnev TööK-st tulenev alus, mida tuleb käsitleda selle tänapäeval kasutamise vajalikkuse seisukohast lähtudes tuleneb § 128 lg 1 p-st 3. Vastus tuleb leida eelkõige sellele, kas süüteo toimepanemisel on piiramatu varalise vastutuse kohaldamine õigustatud.

Autor leiab, et piiramatu vastutuse kohaldamine töötaja suhtes TööK § 128 lg1 p-i 3 alusel on õigustatud. Vastasel juhul lubaks õiguskord, et karistusõiguslikku keelunormi rikkunud isik saaks tekitatud ebaõiguse eest varaliselt vastutada piiratud ulatuses. Süüteo toimepanemine viisil, mis samal ajal õigustab töötaja piiramatu varalise vastutuse kohaldamist on kahtlemata üheks raskemaks ja ühiskonna poolt taunitavamaks töökohustuste rikkumise viisiks. See on piisavaks aluseks erandi tegemiseks töötaja piiratud varalise vastutuse osas. Oleks ebaloogiline karistada isikut rahatrahviga või vangistusega, samal ajal kaitstes tema sissetulekut piiratud varalise vastutuse regulatsiooniga. Tööandjat kui ettevõtte korralduse valitsejat ei ole õige kohustada teise isiku poolt kuriteoga tekitatud kahju riisikot kandma.

Samadest põhimõtetest lähtuvad Leedu ja Venemaa töökoodeksid<sup>214</sup>, milles on töötaja piiratud varalise vastutuse osas tehtud TööK-i § 128 lg 1 p-ga 3 sarnane erand.

Arvestades eeltooduga oleks siiski vaja märkida, et automaatselt ei saa üle võtta TööK § 128 lg 1 p 3 sõnastust – “kriminaalkorras karistatava teo tunnused”<sup>215</sup>. Kehtiva karistusseadustiku<sup>216</sup> (edaspidi KarS) § 3 lg 1 kohaselt on süütegudeks kuriteod ja väärteod. KarS § 3 lg 3 kohaselt on kuritegu karistusseadustikus sätestatud süütegu, mille eest on füüsilisele isikule põhikaristusena ette nähtud rahaline karistus või vangistus. Põhiseaduse § 146 järgi mõistab õigust ainult kohus.

<sup>214</sup> Republic of Lithuania. Labour Code, art. 255 lg 2 (viide 36), Трудовой кодекс Российской Федерации, art 243 lg 5, (viide 37).

<sup>215</sup> TööK § 128 lg 1 p 3 sätestab, et töötaja kannab varalist vastutust täies ulatuses, kui kahju on tekitatud töötaja tegevusega, mis sisaldab kriminaalkorras karistatava teo tunnuseid.

<sup>216</sup> Karistusseadustik. 6.06.2001. a. - RT I 2001, 61, 364;2004, 88, 600.

Seega, selle üle kas töötaja pani toime kuriteo või mitte, otsustab ainult kohus. Sellest tulenevalt saab järeldada, et tööandja ei saa otsustada, kas töötaja tegevusel on kuriteo tunnused<sup>217</sup>. Nõukogudeaegse praktika järgi oli ka prokuröri, uurija või juurdlusorgani määrus töötajale piiramatule varalisele vastutusele võtmise aluseks. Arvestades kehtiva kriminaalmenetluse seadustiku<sup>218</sup> § 193 regulatsiooni, ei saa seda praktikat tänapäeval rakendada, sest uurimisorgani pädevuses on kriminaalmenetluse algatamine, mitte aga õigusemõistmine. Vastupidisel juhul saaks tekkida absurdne olukord, kus uurimisorgani määruse alusel nõutakse töötajalt välja täielik kahju hüvitamine, aga hiljem mõistaks kohus töötaja õigeks ja sellega langeks ära ka varalise vastutuse kohaldamise alus.

Seega tuleks TööK §-i 128 lg 1 p-s 3 toodud alus üle võtta sellisena, et piiramatu varalise vastutuse kohaldamise aluseks on ainult jõustunud kohtuotsus. Nimetatud seisukohta kinnitab Vene Föderatsiooni töökoodeksi § 243 lg 1 p 5 sõnastus, mille kohaselt saab töötaja võtta piiramatule varalisele vastutusele, mille aluseks on tööandjale kuriteoga tekitatud kahju, ainult jõustunud kohtuotsuse alusel. Viidatud sätte kohaselt ei saa töötajat varalisele vastutusele võtta kriminaalasja algatamise või kriminaalasja raames uurimistoimingute tegemise alusel<sup>219</sup>. Sellest lähtudes, tuleb astuda seisukohale, et kui kohus teeb õigeksmõistva otsuse töötaja suhtes, kus tuvastati kuriteokoosseisu puudumine, siis puudub ka alus piiramatu varalise vastutuse kohaldamiseks.

Kuritegudeks, mille toimepanemine töötaja poolt saab kaasa tuua tema suhtes piiramatu varalise vastutuse kohaldamist on näiteks KarS § 199 - vargus ja muud varavastased kuriteod<sup>220</sup>, § 299 - ametialane võltsimine, samuti muud kuriteokoosseisud.

Eraldi selgitamist vajab küsimus, kas piiramatu varalise vastutuse kohaldamine töötaja suhtes TööK § 128 lg 1 p 3 alusel on lubatud siis, kui keelunormi rikkumine on kvalifitseeritav vääriteona. KarS § 3 lg 4 järgi on vääritegu KarS-is või muus seaduses sätestatud süütegu, mille eest on põhikaristusena ette nähtud rahaträhv või arest. Kehtiva KarS mõtteks on see, et vääriteo ja kuriteo peamine erinevus seisneb eelkõige selles, milline on normi rikkumisele järgnev riigi

<sup>217</sup> Eesti NSV Töökoodeks. Kommenteeritud väljaanne (viide 23), lk 269.

<sup>218</sup> Kriminaalmenetluse seadustik. 12.02.2003. a. - RT I 2003, 27, 166; 2007, 12, 66.

<sup>219</sup> Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации (viide 178), lk 118.

<sup>220</sup> Vt nt Viru Maakohtu otsus tsiviilasjas nr 2–04–876, milles töötaja täielikku varalist vastutust tunnistati põhjusel, et ta on süüdi mõistetud omastamises KarS § 201 lg 1 järgi (otsuse lk 2 ja 7), (viide 136).

poolt rakendatav karistus, mistõttu peaks töötaja suhtes piiramatult varalise vastutuse kohaldamine olema õigustatud ka tema poolt väärteo toimepanemisel tööandjale tekitatud kahju sissenõudmisel. Ka Vene Föderatsiooni TööK §-s 243 lg 1 p 6 kohaselt omab töötajale piiramatult varalise vastutuse panemise alusena haldusõigusrikkumine sama tähendust, mis väärtegu karistusseadustikus<sup>221</sup>. Lisaks tuleks täpsustada, et arvestades väärteomenetluse seadustiku<sup>222</sup> 10. peatükki (Kohtuväline menetlus) pole jõustunud kohtuotsus väärteoasjas, erinevalt kuriteoasjast, ilmtingimata vajalik eeldus töötaja piiramatult varalisele vastutusele võtmiseks.

KarS-st nähtuvalt on väärtegu, mille toimepanemisega töötaja saab tööandjale otsest tegelikku kahju tekitada, äärmiselt vähe. Näiteks KarS § 346 - dokumendi, pitsati, ja stambi hävitamine, rikkumine, vargus või peitmine. Tuleb lisada, et eeltoodud käsitlus muutub aktuaalseks ainult siis, kui tööandjale tekitatud kahju on rohkem, kui töötaja keskmine kuupalk. Enamtõenäoline on piiramatult varalise vastutuse kohaldamine selle töötaja suhtes, kes tekitas tööandjale kahju Liiklusseaduse<sup>223</sup> 14<sup>1</sup>. (Vastutus) peatükki alusel saadud trahviga.

Lähtudes eeltoodust tuleb sarnaselt TööK §-i 128 lg 1 p-ga 3 ka edaspidiselt sätestada süüteo tekitatud kahju eest töötaja piiramatult varaline vastutus. Nimetatud punktile saab tugineda kriminaalasjas kohtuotsuse jõustumisest alates. Piiramatult varaline vastutus on õigustatud samuti väärtegu toimepanemisest tekkinud kahju hüvitamisel. Seega vastava sätte sõnastus võib olla järgmine:

**„ §. Töötaja piiramatult varaline vastutus**

*(1) Töötaja kohustub hüvitama tööandjale tekitatud kahju täies ulatuses kui :*

*/.../*

*4) kahju on tekitatud süüteo karistusseadustiku (RT I 2001, 61, 364; RT I 2007, 13, 69) mõttes;”*

---

<sup>221</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации (viide 37), art 243 lg 5.

<sup>222</sup> Väärteomenetluse seadustik. 22.05.2002. a. - RT I 2002, 50, 313; 2007, 13, 69.

<sup>223</sup> Liiklusseadus. 14. 12. 2000. a. - RT I 2001, 3, 6; 2005, 68, 529.

### 3.8. Eriseadusega kehtestatud vastutus

Järgnevalt käsitleme TööK § 128 lg 1 p-s 6 toodud alust ja vajadust selle ülevõtmiseks uude regulatsiooni.

TööK § 128 lg 1 p 6 näeb ette piiramatult varalise vastutuse kooskõlas NSV Liidu seadusandlusega tööülesannete täitmisel tekitatud kahju eest. Nõukogu õiguse järgi on piiramatult varaline vastutus pandud kassaoperatsioonide eeskirjadega kassapidajatele, NSV Liidu sidemäärustikus toodud sideorganisatsiooni töötajatele ja NSV Liidu Ministrite Nõukogu 19. mai 1961.a. määrusega töötajatele, kes teevad juurdekirjutusi plaanitäitmise aruannetesse<sup>224</sup>. Tuleb tunnistada, et eelpool nimetatud akte ei saa enam tänapäeval rakendada - ei otseselt ega ka analoogia alusel.

Eestis kehtiv seadusandlus ei sätesta enam nõuet rakendada piiramatult varalist vastutust ühegi töötajate ringi suhtes. Nii näiteks avaliku teenistuse seaduse<sup>225</sup> (edaspidi ATS) § 89<sup>1</sup> <sup>226</sup> näeb ette piiramatult varalise vastutuse panemise ametiisikutele. ATS § 19 kohaselt ei toimu nende ametisse nimetamine aga töölepingu sõlmimisega, seega ei mahu nad "töötaja" mõiste alla. Samas oleks vaja märkida, et teatud perioodil kuulusid TööK-i varalist vastutust käsitlevad paragrahvid ametnike suhtes kohaldamisele. Riigikohtu tsiviilkolleegium leidis otsuses asjas nr 3-2-1-75-03, et kuni avaliku teenistuse seaduse ametniku vastutuse sätete kehtestamiseni<sup>227</sup> puudusid küll erisätted politseiteenistujate varalise vastutuse osas, kuid sellises olukorras tuleb kohaldada teenistujatele ja ametnikele tööseadusandluse sätteid, millega on kehtestatud töötajate varaline vastutus (otsuse p 17)<sup>228</sup>. Seega enne 01.01.2002.a tuli ametnike puhul, kelle varalist vastutust polnud eriseadusega reguleeritud, juhinduda TööK sätetest.

Arvestades sellega, et autorile pole teada ühtegi Eesti õiguskorras kehtivat seadust töötaja varalise vastutuse regulatsiooni osas, tuleks asuda seisukohale, et TööK § 128 lg 1 p 6 ülevõtmine ei ole otstarbekas. Samuti isegi kui niisugune seadus kehtestatakse, siis kuulub see kohaldamisele lähtudes õiguse üldpõhimõttest *lex specialis derogat lex generalis*, ja seda sõltumata sellest, kas

---

<sup>224</sup> Vastavate õigusaktide täieliku loetelu loetleb Eesti NSV Töökoodeks, kommenteeritud väljaanne (viide 23), lk 271.

<sup>225</sup> Avaliku teenistuse seadus. 25. 01. 1995. a. - RT I 1995, 16, 228; 2006, 26, 193.

<sup>226</sup> ATS § 89<sup>1</sup> lg 1 kohaselt on ametnik kohustatud hüvitama riigile või kohalikule omavalitsusüksusele, kelle asutuses ta kahju tekitamise ajal töötas, süüliselt teenistuskohustuse rikkumisega tekitatud kahju.

<sup>227</sup> ATS § 89<sup>1</sup> jõustus 1.01.2002.a.

<sup>228</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus asjas nr 3-2-1-75-03. - RT III 2003, 22, 222.

üldseaduses on vastav konstateering olemas või mitte. Autori seisukohta toetab viimase töölepingu seaduse eelnõu, mis TööK § 128 lg 1 p-ga 6 sarnast alust ette ei näe.

### **3.9. Piiramatu varaline vastutus väljaspool tööülesannete täitmist tekitatud kahju eest**

Viimane TööK-st tulenev töötaja piiramatu varalise vastutuse alus on § 128 lg 1 p-i 7 kohaselt vastutus kahju eest, mille tekitamine ei olnud seotud tööülesannete täitmisega. Tuleks selgitada välja, kas niisuguse aluse uude regulatsiooni ülevõtmine oleks põhjendatud, samuti selle aluse sisustamise võimalusi.

TööK § 128 lg 1 p-st 7 tuleneb, et seadus kaitseb piiratud varalise vastutusega ainult seda töötajat, kes tekitab kahju tööandjale seoses tööülesannete täitmisega. Mõistet „tööülesanded” tuleks sisustada laialt, ehk töötaja kasuks. Näiteks töötaja, kes tekitab tööandjale kahju mõne muu isiku tööfunktsioone täites või kui ta põhjustab tööandjale kahju vara kasutamisega tööandja loal, vastutab piiratud varalise vastutuse alusel<sup>229</sup>. Õiguskirjanduses asuti seisukohale, et TööK § 128 lg 1 p 7 rakendamise seisukohast pole tähtis, kas töötaja on tekitanud tööandjale kahju tööajal või väljaspool seda<sup>230</sup>. Et otsustada, kas töötaja tekitab kahju tööülesannete täitmisel või mitte, tuleb tõlgendada tema tööalaseid kohustusi. Näiteks kui töölepingu järgi on töötaja kohustatud kasutama seadet tööprotsessis ja ta kasutab seda enda huvides, siis ta ilmselt tegutseb väljaspool tööülesandeid. Riigikohtu otsuses nr 3–2–1–149 ja Tallinna Ringkonnakohtu otsuses nr 2–04–1531<sup>231</sup> on leitud, et olukorras, kus töötaja annab temale tööandja poolt töö tegemiseks usaldatud auto kolmandale isikule ja viimane satub sellega avarii, on tegemist TööK § 128 lg 1 p-i 7 rakendusalaselle kuuluva juhtumiga. Põhjendatud on ringkonnakohtu järeldus, et tööautoga Raplasse sõitmine, et seltskonnast viia ära võõras inimene ei kujuta endast tööülesannete täitmist (otsuse lk 5).

Eelnevaga arvestades on autori arvates TööK § 128 lg 1 p-i 7 näol tegemist põhjendatud erandi tegemisega töötaja üldsest piiratud varalisest vastutusest. Kogu töötaja varalise vastutuse

---

<sup>229</sup> Orgo, I.-M. (viide 11), lk 47.

<sup>230</sup> Eesti NSV Töökoodeks, kommenteeritud väljaanne (viide 23), lk 273.

<sup>231</sup> Tallinna Ringkonnakohtu otsus tsiviilasjas nr 2–04–1531 (viide 208).

regulatsiooni mõtteks on töötaja eriline kaitse tööprotsessil lasuvate riskide vastu. Kui aga töötaja tekitab tööandjale kahju väljaspool tööülesannete täitmist, siis peab ta enda tegude eest ise täies ulatuses vastutama. Töötaja piiramatut varalist vastutust pooldavad nii TööK mudelil koostatud<sup>232</sup> kui ka *culpa*-reeglil põhinevad õigusaktid.

Seoses TööK §-i 128 lg 1 p-ga 7 tekkis praktikas selle sätte ja lepinguvälise võlasuhete normide konkurentsi lahendamise probleem. Probleemi olemuse kirjeldus ja lahendus tuleneb Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsusest tsiviilasjas nr 3–2–1–134–05<sup>233</sup>. Kaasuse faktiliste asjaolude kohaselt täitis töötaja oma ülesandeid autojuhi–ekspediitori ametikohal. Viibides välismaal kahjustas ta avariiis tööandjale kuuluvat autot, tekitades sellega varalist kahju. Esimese astme kohus leidis, et tegemist on lepinguvälise kohustuse rikkumisega; asjaolu, et poolte vahel oli kehtiv tööleping, ei tähenda, et kahju tekitati lepingulise kohustuse rikkumisega. Kohtu seisukohta järgi rikkus töötaja liikluseeskirja nõudeid ja põhjustas sellega kahju töövälisel ajal väärtetoimepanemisega, tegemist on seadusest tuleneva kohustuse rikkumisega, seega kahju õigusvastase tekitamisega. Asjaolu, et kahju tekitaja on kahju kannatajaga töölepingulises suhtes, ei piira ega välista kahju tekitaja kohustust hüvitada tekitatud kahju VÕS § 1043 alusel, kui kahju ei tekitatud mitte töölepingu, vaid seadusest tuleneva kohustuse rikkumisega (vt lähemalt Riigikohtu otsuse p-i 12). Riigikohus seevastu leidis, et kuna TLS § 48 lg 1 p-i 3 kohaselt on töötaja kohustatud hoiduma tegudest, mis kahjustavad tööandja vara, siis sellest lähtuvalt on töösuhtest tuleneva kahju kohustuse rikkumisena käsitletav ka tööandja vara kahjustamine joobes, kuigi see on samas ka väärtetu liikluseaduse mõttes (otsuse p 17). Seega igal juhul tuleb kvalifitseerida vara kahjustamist, mille suhtes on rakendadav TLS § 48 lg 1 p 3, tööõigussuhete, mitte lepinguväliste võlasuhete, raames.

Nimetatud lahendis selgitas Riigikohus täiendavalt, et iseenesest on õige seisukoht, et ainuüksi asjaolu, et kahju tekitaja on kannatajaga töölepingulises suhtes, ei piira ega välista kahju tekitaja kohustust hüvitada kahju VÕS § 1043<sup>234</sup> alusel, kui töötaja tekitas kahju mitte töölepingu rikkumisega, vaid muul õigusvastasel alusel. Samas rõhutas kolleegium toetudes VÕS § 1044 lg-

---

<sup>232</sup> Vt nt Трудовой кодекс Российской Федерации (viide 37), art 243 lg 8.

<sup>233</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus tsiviilasjas nr 3–2–1–134–05.- RT III 2005, 44, 435.

<sup>234</sup> VÕS § 1043 järgi peab teisele isikule (kannatanu) õigusvastaselt kahju tekitanud isik (kahju tekitaja) kahju hüvitama, kui ta on kahju tekitamises süüdi või vastutab kahju tekitamise eest vastavalt seadusele.



le 2<sup>235</sup>, et töösuhetest tuleneva kohustuse rikkumise korral<sup>236</sup> ei ole tööandjal võimalik valida, kas ta esitab nõude lepingulisel või lepinguvälisel alusel (vt otsuse p-i 19). Seega kui töötaja kahjustab vara, mille suhtes kehtib TLS § 48 lg 1 p-st 3 tulenev kohustus, siis tööandjal ei ole võimalik nõuda tekitatud kahju hüvitamist lepinguvälise kohustuse rikkumise sätete alusel, isegi kui iseenesest on niisuguse nõude eeldused täidetud. Teiste sõnadega töölepingust ja lepinguvälisest kahju tekitamisest tulenevate nõuete konkurentsi korral peab kasutama üksnes esimest nõuet, niisugustel juhtudel ei kohaldu VÕS § 1044 lg 2 lauses 2 toodud erand.

Riigikohus selgitas oma 11. aprilli 2007.a otsuses tsiviilasjas nr 3–2–1–20–07 täiendavalt lepinguvälise vastutuse vahekorda töölepingulise vastutusega märkides, et TööK §§-d 126 – 128 ei mõjuta kolmanda isiku ja töötaja kui kahju tekitaja vahelist õigussuhet. Töötaja vastutab lepinguvälist vastutust käsitlevate §§ alusel oma tööülesannete täitmisel kolmandatele isikutele õigusvastaselt ja süüliselt tekitatud kahju eest, tööandja võib sellisel juhul olla samuti kolmanda isiku eest vastutav (vt otsuse p-i 14)<sup>237</sup>.

Niisiis vastutab töötaja tööandjale tekitatud kahju eest piiramatus ulatuses, kui see oli tekitatud väljaspool ülesannete täitmist. Sellise aluse uues regulatsioonis sätestamine on põhjendatud, kuna see loob tööandjale õigusliku aluse töölepingust tuleneva kahju hüvitamise nõudmiseks. Kuna tööandja ei saa esitada lepinguväliste võlasuhete sätetel põhinevat nõuet, siis käesolevas punktis käsitletud juhtumitele rakendub üldreeglina töötaja varalise vastutuse regulatsioon. Kui jätta uues seaduses TööK § 128 lg 1 p-ga 7 sarnane alus sätestamata, siis vastutaks töötaja piiratud ulatuses, mis on aga tööandja huve arvestades, ebaõige.

Antud punkti saab sõnastada järgmiselt:

**„ §. Töötaja piiramatu varaline vastutus**

*(1) Töötaja kohustub hüvitama tööandjale tekitatud kahju täies ulatuses kui:*

*/.../*

---

<sup>235</sup> VÕS § 1044 lg 2 kohaselt ei või lepingulise kohustuse rikkumisest tuleneva kahju hüvitamist VÕS-i 53 peatükis sätestatud alusel nõuda, kui seadusest ei tulene teisiti. Lepingulise kohustuse rikkumisest tuleneva kahju hüvitamist saab käesolevas peatükis sätestatud alusel nõuda juhul, kui rikutud lepingulise kohustuse eesmärk oli muu, kui sellise kahju ärahoidmine, mille hüvitamist nõutakse.

<sup>236</sup> Ehk viidatud TLS § 48 lg 1 p 3.

<sup>237</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus asjas nr 3-2-1-20-07 – RT III 2007, 16, 134.

5) kahju on tekitatud väljaspool tööülesannete täitmist; „

### 3.10. Piiramatu varaline vastutus lojaalsuskohustuse rikkumise korral

Oleks ilmselt põhjendamatu lähtuda töötaja varalise vastutuse käsitlemisel üksnes TööK-s sätestatud alustest. Nagu on märgitud, on alates selle õigusakti kehtestamisest möödunud piisavalt aega, muutunud on ka tööõigussuhted. Tänapäeval on õigussuhetes aktuaalne töötaja vastutuse küsimus seoses töötaja poolse lojaalsuskohustuse rikkumisega. Käesolevas punktis mõistetakse lojaalsuskohustuse all konkurentsikeelu ja ärisaladuse hoidmise kohustust. Õiguskirjanduses leiatakse põhjendatult, et nimetatud teemaga on tihedalt seotud töötaja kohustus maksta tööandjale<sup>238</sup> leppetrahvi, mis omakorda, nagu allpool näeme, on seotud konkurentsikeelu ja ärisaladuse hoidmise kohustuse rikkumisega. Seetõttu tuleks selgitada välja, kas niisuguste kohustuste rikkumine võiks olla aluseks klassikaliseks töötaja varalise vastutuse tekkimiseks ja kas tegemist võiks olla piiratud või piiramatu vastutuse juhuga.

Esmalt tuleks märkida, et piiramatu varalise vastutuse kehtestamine oleks põhjendatud üksnes tööõigussuhte kehtivuse ajal rikutud lojaalsuskohustuse eest. Töösuhete lõppemisel on endine töötaja nagunii reeglina tekitatud kahju eest täies ulatuses vastutav VÕS asjakohaste sätete alusel.

Töötaja konkurentsikeelu ja ärisaladuse hoidmise kohustused tulenevad TLS § 50 lg-st 6<sup>239</sup>. Selle sätte rakendusala on oluliselt täpsustatud ja edasiarendatud kohtupraktika poolt. Riigikohus leidis oma otsuses tsiviilasjas nr 3-2-1-106-03<sup>240</sup>, et TLS § 50 lg 6 alusel töötajale makstud eritasu tagastamist saab kahju hüvitisena nõuda, kui konkurentsikeelu kokkulepe on tühine, kehtetuks tunnistatud või leping lõpetatud, samuti konkurentsikeelu kokkuleppe lõpetamise korral kohustuste rikkumise tõttu. Mis on aga olulisem, kohus märkis samuti, et eritasu tagastamist on õigus nõuda ka siis, kui pooled oleks selles kokku leppinud konkurentsikeelu kokkuleppe rikkumise tagajärjena, s.o leppetrahvina (vt otsuse p13).

<sup>238</sup> Muda, M. jt (viide 4), lk 212.

<sup>239</sup> TLS § 50 p 6 kohaselt töötaja on kohustatud hoidma tööandja äri- ja tootmissaladust ning mitte osutama tööandjale konkurentsi, sealhulgas mitte töötama tööandja loata viimase konkurendi juures, kui need kohustused on ette nähtud töölepinguga. Need kohustused lasuvad töötajal ka pärast töölepingu lõpetamist, kui pooled sõlmisid niisuguse kokkuleppe ja tööandja maksis töötajale mainitud kohustuste täitmise eest eritasu või andis muud hüvitust.

<sup>240</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus asjas nr 3-2-1-106-03.- RT III 2003, 33, 342.

Lahendis tsiviilasjas nr 3–2–1–14–05<sup>241</sup> andis Riigikohus mõista, et ei kavatse asjas nr 3–2–1–106–03 avaldatud seisukohta muuta ja kinnitas, et viimati nimetatud otsuses kirjutatu kehtib ka alates VÕS-i jõustumist.

Autori arvates oli sellega loodud pretsedent töötajat varalisele vastutusele võtmiseks muul kui TööK-s sätestatud alusel<sup>242</sup>. Leppetrahvi näol on tegemist õigusliku instrumendiga, mis on mõeldud kahju suuruse tõendamise lihtsustamiseks, ka selle sissenõudmise hõlbustamiseks<sup>243</sup>. Seega leppetrahvi tasumise nõue on oma sisu poolest äärmiselt sarnane kahju hüvitamise nõudega.

Autori hinnangul puudub kehtivates seadustes keeld rakendada töötaja suhtes leppetrahvi. Samas võib arvata, et tegemist on õigusliku instrumendiga, mille kasutamine tööõigussuhetes on küsitav. Leppetrahvile iseloomulik survefunktsioon, mis sunnib võlgnikut oma kohustusi nõuetekohaselt täitma, peaks tööõigussuhetes olema saavutatav eelkõige töölepingu lõpetamisega. Seoses hüvitamise funktsiooniga tuleb märkida, et tunnistades võimalust rakendada töötajale leppetrahvi, muutub küsitavaks töötaja varalise vastutuse regulatsiooni mõlemate eesmärkide saavutamine<sup>244</sup>, sest leppetrahv on nõ kõrvaltee, milles klassikalisele töötaja varalisele vastutusele iseloomulikud kaitsemehhanismid ei kehti. VÕS §-t 162<sup>245</sup> ei või olla niisuguste mehhanismidega sammastatav<sup>246</sup>, mistõttu õigem oleks töötaja varalist vastutust reguleerida ammendavalt, nii et kõikidele vastutuse juhtumitele laieneksid üldised eeldused ja põhimõtted. Arvestades eeltooduga peab autor põhjendatuks uues regulatsioonis sätestada töötaja poolse konkurentsikeelu ja ärisaladuse hoidmise kohustus töötaja varalise vastutuse alusena, samal ajal seadusele lisanduva seletuskirja abil teha nähtavaks põhimõte, et töötaja varalise vastutuse alused on tööseaduses ammendavalt reguleeritud ja leppetrahvi töötaja suhtes rakendamine peaks reeglina olema välistatud. Võlaõigusseaduse täies ulatuses kohaldamise võimalust tuleks tunnustada töösuhete

---

<sup>241</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus asjas nr 3–2–1–14–05. - RT III 2005, 10, 102.

<sup>242</sup> Vt lisaks Ojamäe, E. Töötaja vastutus konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise eest. - Juridica, III/2006, lk 202.

<sup>243</sup> Kull I. jt (viide 18), lk 378–379.

<sup>244</sup> Vt käesoleva töö p-i 1.2.

<sup>245</sup> VÕS § 162 lg 1 kohaselt kui tasumisele kuuluv leppetrahv on ebamõistlikult suur, võib kohus seda leppetrahvi maksmiseks kohustatud lepingupoole nõudmisel vähendada mõistliku suuruseni, arvestades eelkõige kohustuse täitmise ulatust tema poolt, teise lepingupoole õigustatud huvi ja lepingupoole majanduslikku seisundit.

<sup>246</sup> Vt võrdluseks käesoleva töö p-i 1.3.

lõpetamise momendist alates, eelkõige siis, kui töötaja rikub konkurentsikeelu või ärisaladuse hoidmise kohustust pärast töölepingu lõppemist.

Tuleks lisada, et leppetrahvi ära kadumist tööõigussuhetes ei takista argument, et lojaalsuskohustuse rikkumise tulemusena reeglina tekkiv saamata jäänud tulu tõendamine on tavaliselt raskendatud, mistõttu leppetrahvi rakendamine võiks vabastada tööandja justkui põhjendamatu suurest tõendamiskoormisest ja anda õiglasema tulemuse. Tööandja tõendamiskoormuse hõlblustamine ei ole autori hinnagul piisav õigustus leppetrahvi tööõigussuhetes edaspidisele rakendamisele. Arvestada tuleb kehtiva praktikaga, mis ei nõua alati rangete tõendusstandardite järgimist raskesti tõestatava kahju sissenõudmisel. Näiteks VÕS § 127 lg 1 lause 1 kohaselt kui kahju tekitamine on kindlaks tehtud, kuid kahju täpset suurust ei saa kindlaks teha, muu hulgas mittevaralise kahju tekitamise ja tulevikus tekkiva kahju korral, otsustab hüvitise suuruse kohus. Samuti märkis Riigikohus oma 4. aprilli 2006.a otsuses haldusasjas nr 3-3-1-13-06, et saamata jäänud tulu hindamine on reeglina komplitseeritud, kuna kõiki asjaolusid, mis tegelikult elus selle suurust võinuks mõjutada, on tagantjärele ülimalt keeruline või lausa võimatu tuvastada. See aga ei tähenda, et kahjuhüvitis tuleks seetõttu jätta välja mõistmata; kui kahju tekitamine on kindlaks tehtud, kuid kahju täpset suurust ei saa kindlaks teha, otsustab hüvitise suuruse kohus. Kui aga kahju suuruse tuvastamiseks puuduvad veenvad tõendid, on paratamatu, et kohus lähtub paljuski poolte esitatud seisukohtadest<sup>247</sup>.

Edaspidi oleks vaja hinnata, kas konkurentsikeelu ja ärisaladuse hoidmise kohustuse rikkumine õigustab piiramatut varalise vastutuse kehtestamist. Esmalt tuleks märkida, et ebaõige on saada töötaja varalise vastutuse regulatsioonist aru nii, et selle rakendusala hulka kuuluvad üksnes „materjalide, poolfabrikatide või toodandu puudujäägiga” seotud juhtumid. Kahju tekitatakse tööandja varale, mis TsÜS § 66 kohaselt koosneb isikule kuuluvast rahaliselt hinnatavate õiguste ja kohustuste kogumist. Ärisaladuse hoidmise kohustuse rikkumisega kahjustatakse tööandjale kuuluvaid intellektuaalsest omandist tulenevaid õigusi (eelkõige oskusteavet, mille salastatus on peamine põhjus selle registreerimata jätmisel), konkurentsikeelu kohustuse rikkumisega jäävad tööandjal saavutamata õigustatud eelised tööandja konkurentide ees. Mõlematel juhtudel on kahjustamise objekt hõlmatud TsÜS §-ga 66. Oleks õigustatud eeldada, et enamikel juhtudel vaadeldavas aluses käsitletavate kohustuste rikkumisega kahjustatavad hüved omavad suuremat

---

<sup>247</sup> Riigikohtu 4. aprilli 2006.a otsus haldusasjas nr 3-3-1-13-06. – RT III 2006, 12, 122.

väärtust, kui teatud seade või toodang. Lisaks on konkurentsikeelu ja ärisaladuse hoidmise kohustuse rikkumise peamiseks negatiivseks tagajärjeks saamata jäänud tulu<sup>248</sup>, mille hüvitamine töötaja piiramatul vastutuse korral peaks olema välistatud, samas aga piiramatul vastutuse korral lubatud<sup>249</sup>.

Eeltoodust tulenevalt astub autor seisukohale, et TLS § 50 p-s 6 toodud kohustuste rikkumine peab olema sätestatud töötaja piiramatul varalise vastutuse tekkimise alusena. Kirjutatut toetab Vene Föderatsiooni töökoodeksi art 243 p 7, mis kehtestab piiramatul varalise vastutuse ametisaladuse avaldamisega kaasnenud kahjude eest<sup>250</sup>.

Õiguskirjanduses on väljendatud seisukohta, et konkurentsikeelu ja ärisaladuse hoidmise kohustuse rikkumisel saab töötajale piiramatul varalist vastutust panna kehtiva TööK § 127 lg 1 p-ide 3 (süüteo tekitatud kahju<sup>251</sup>) ja 7 (väljaspool tööülesannete täitmist tekitatud kahju) alusel. Sellega seoses oleks õigustatud küsida, kas on siis otstarbekas niisuguste kohustuste rikkumise kui piiramatul varalise vastutuse eraldi väljatoomine. Tuleks astuda seisukohale, et on õigustatud. Esiteks, § 127 lg 1 p 7 kohaldamine niisugustele juhtumitele on vaieldav. Kui kohtupraktika eitab selle aluse sobivust vaadeldavatele juhtumitele, siis tekib oht, et käesolevas punktis toetatud eesmärk jääb saavutamata. Samuti omab tähtsust see, et materiaalsoigus (s.h. ka töötaja varalise vastutuse alused) on suunatud eeskätt mitte juristidele, vaid tava inimestele täitmiseks, tegevusest hoidumiseks, õigustuse kasutamiseks jne. Sellest aspektist lähtuvalt on kahtlemata parem algusest peale anda tööõigussuhete pooltele mõista, et konkurentsikeelu ja ärisaladuse hoidmise kohustuse rikkumine on töötaja piiramatul varalise vastutuse tekkimise aluseks. Seoses TööK § 128 lg 1 p-ga 3 tuleks märkida, et tööandja suhtes oleks põhjendamatul kahjuhüvitusnõude esitamise seostamine kriminaalasjas jõustuva kohtuotsusega, mille tegemine võib võtta aega<sup>252</sup>. Lisaks konkurentsikeelu ja ärisaladuse kohustuse rikkumine kui eraldi piiramatul varalise vastutuse alus aitab saavutada nii õigusteooria kui ka õiguspärase tasandil selgust.

---

<sup>248</sup> Ojamäe, E. Töötaja vastutus konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise eest (viide 241), lk 202.

<sup>249</sup> Vt käesoleva töö p-i 1.5.3.

<sup>250</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации, art 243 p 7 (viide 37).

<sup>251</sup> Vt nt KarS § 377.

<sup>252</sup> Vt nt Riigikohtu kriminaalkollegiumi otsused nr 3-1-1-3-04.- RT III 2004, 8, 86.

Tulenevalt eeltoodust saab käesolevas punktis käsitletud aluse sõnastada järgmiselt:

**„ §. Töötaja piiramatult varaline vastutus**

*(1) Töötaja kohustub hüvitama tööandjale tekitatud kahju täies ulatuses kui:*

*/.../*

*6) kahju on tekitatud töölepingu kehtivuse ajal töötaja suhtes kehtiva konkurentsikeelu või äri- ja toomissaladuse hoidmise kohustuse rikkumisega. „*

## Lõppsõna

Magistritöös uuris autor töötaja varalise vastutuse õigusliku reguleerimisega seonduvat. Analüüsitud oli kehtiva TööK asjakohaseid sätteid, välisriikide seaduseid, kohtupraktikat ja õigusteoreetilist materjali, selleks et leida töötaja varalise vastutuse õigusliku regulatsiooni kaasaajastamise võimalusi.

Töös toodud analüüsi tulemusena jõudis autor järgmistele järeldustele. Töötaja varalist vastutust saab defineerida kui töötaja eraõigusest tulenevat kohustust hüvitada tööandjale tekitatud kahju. Autor leidis, et antud valdkond vajab eriregulatsiooni, sest vastasel juhul vastutab töötaja reeglina piiramatul ulatuses nagu iga tavaline võlgnik võlaõiguses. Arvestada tuleb töötaja varalise vastutuse olemuse ja teineteisele vastanduvate eesmärkidega – tööandja vara säilitamine ja töötaja sissetuleku kaitse. Üldine töötaja piiramatu varaline vastutus ei taga mõlemate eesmärkide mõistlikku tasakaalu, sest võlaõigusseaduses toodud võimalused põhjendamatult suurt kahjuhüvitist vähendada ei arvesta tööõigussuhete iseärasusega ja ei ole piisavad töötaja sissetuleku kaitseks. Samas peab töötajal olema õiguslik võimalus ka viidatud hüvitise vähendamise võimalustele tugineda.

Töötaja varalise vastutuse reguleerimisel on Euroopas tuntud kaks mudelit. Esimene on TööK-l põhinev, millele on iseloomulik töötaja vastutuse kindlaks määratud ulatuses piiramine, piiramatule vastutusele võtmise alused tulenevad ammendava loeteluna seadusest. Teine mudel on *culpa*-reeglil põhinev. Selle järgi on töötaja tavalise võlaõigusliku süüalise vastutuse subjektiks, mida piiratakse ja/või välistatakse lähtudes süü astmest ja ”muudest asjas tähtsust omavatest asjaoludest”. Erinevalt esimesest mudelist on vastutuse ulatuse määramisel peamine roll kohtunikul, mitte seadusel. Autor asus seisukohale, et Eesti oludele vastab paremini esimene mudel. See on olnud õiguskorras aastaid kasutusel ja õiguskäibes juurdunud, nimetatud mudel ei eelda arenenud kollektiivsete tööõigussuhete olemasolu, samuti ei tohiks see põhjustada nii palju õiguslike vaidlusi nagu *culpa*-reeglil põhinev.

TööK-s toodud põhimõtetel ülesehitatud regulatsiooni iseloomustas autor selle põhieelduste kaudu. Nendeks on tööõigussuhete olemasolu, töökohustuste rikkumine (õigusvastasus), kahju tekitamine, põhjuslik seos ja süü. Magistritöös on rõhutatud, et kuigi töötaja ei ole üldise võlaõigusliku vastutuse subjekt, tuleb töötaja varalisele vastutusele laiendada üldseadustes, eelkõige võlaõigusseaduses ja tsiviilseadustiku üldosa seaduses, paika pandud reegleid, arvestades eriregulatsiooni iseärasustega. Nii töökohustuste rikkumise ja kahju mõiste sisustamisel, samuti põhjusliku seose tuvastamisel tuleb lähtuda võlaõigusseaduse sätetest, nende kohta käivast kohtupraktikast ja dogmaatilistest käsitlustest. Erandina, mis väärrib rõhutamist, peaks jääma saamata jäänud tuluga seonduv – tööõigussuhete poolte õiguste ja kohustuste tasakaalustamiseks tuleks kohustada töötajat saamata jäänud tulu hüvitama üksnes tema piiramatule varalisele vastutusele võtmisel.

Lähtudes töötaja varalise vastutuse põhieelduste kui terviku kohta tehtud järeldustest, analüüsis autor lähemalt töötaja varalise vastutuse kahte põhiliiki – piiratud ja piiramatut varalist vastutust. Piiratud varalisele vastutusele pühendatud osas jõudis autor järelduseni, et selle piiramise ulatus peab olema seaduses selgelt kindlaks määratud. Asjaolusid kaaludes asus autor seisukohale, et töötaja varaline vastutus võiks olla reeglina piiratud keskmise kuupalgaga. Selline aprioorne vastutuse piiramine ei ole põhiseaduse ega teiste seadustega vastuolus, kuna tööandja kahjuhüvitusnõude piiramisele on olemas piisav õigustus. Tööandja on kogu tööprotsessi korraldaja ja kontrollija ja peaks kandma suurema osa sellega seotud kahjulikest tagajärjedest ise.

Seoses töötaja piiramatu varalise vastutusega jõudis autor järgmistele järeldustele. „Vastutus piiramatus ulatuses” tähendab seda, et hüvitamisele kuuluv kahju ei ole aprioorselt piiratud keskmise kuupalga või muu summaga. Piiramatu vastutus on, TööK-il põhinevat mudelit järgides, kitsendavale tõlgendamisele kuuluv erand, selle alused tuleks sätestada seaduses ammendava loeteluna. Eeltoodust tulenevalt leidsid piiramatu varalise vastutuse alused igäüks magistritöös eraldi käsitlemist ja sellest tulenevalt järeldas autor järgmist.

Piiramatu varalise vastutuse esimeseks ja peamiseks aluseks on individuaalse piiramatu varalise vastutuse leping. Niisuguse lepingu sõlmimine peaks olema lubatud ainult täisaealise töötajaga, kelle ülesaannete põhilise sisu moodustab töö, mis on vahetult seotud neile antud väärtuste hoidmisega, töötlemisega, müügisega, väljaandmisega või veoga. Tööde loetelu kehtestamine



määrusega ei ole põhjendatud, selle asemel tuleks lähtuda seaduses sätestatud eesmärgist. Reegel, et individuaalse varalise vastutuse lepingu puhul töötaja süüd eeldatakse, ei ole asjakohane ja selle tõendamiskoormus tuleb panna tööandjale. Lepingust tulenevaks tööandja põhiliseks lepinguliseks kohustuseks peab olema kohustus luua töötajale tingimused üleantud vara säilitamiseks. Töötaja põhiliseks kohustuseks peab olema kohustus tagada tööandja poolt usaldatud vara allesolek ja kanda piiramatut varalist vastutust temale usaldatud vara puudujäägi või riknemise eest, samuti on oluline teavitamiskohustus. Töötajat ei saa kohustada niisugust lepingut sõlmima. Seaduses tuleks sätestada poolte eelpool loetletud kohustuste, samuti põhiliste õiguste näidisloetelu, eesmärgiga muuta praegust praktikat, mille järgi kohtud nõuavad, kas individuaalse varalise lepingu eraldi vormistamist või vastavate õiguste ja kohustuste töölepingus lahti kirjutamist.

TööK-is toodud kollektiivse piiramatul varalise vastutuse lepingu regulatsiooni analüüsid leidis autor, et sarnase instituudi uues seaduses sätestamine pole otstarbekas. Kollektiivse piiramatul varalise vastutuse leping on individuaalse lepingu erivorm, mis sarnaselt VÕS §-s 138 sätestatuga ja erinevalt individuaalsest lepingust, kergendab tööandja jaoks põhjusliku seoses tõendamise koormust. Niisuguse kollektiivse lepingu sõlmimine võis olla põhjendatud seetõttu, et paljudel tegevusaladel pole kahju tekkimisel võimalik konkreetset süüdlast kindlaks teha ning tööandja võib kahjuhüvitisest ilma jääda. Samas aga puudub kollektiivse piiramatul vastutuse lepingu järele tänapäeval vajadus, sest individuaalne leping koosmõjus VÕS §-ga 138 võimaldavad saavutada sama eesmärgi.

Käsitledes töötaja piiramatul varalise vastutuse rakendamist ühekordse dokumendi alusel pidas autor sellise aluse uues seaduses sätestamist ebaotstarbekaks. Ühekordse dokumendi roll töötaja piiramatus vastutuses peaks seisnema individuaalse lepingu täiendamises. Ühekordne dokument aitab reeglina määrata kindlaks, millise töötajale individuaalse lepingu alusel usaldatud vara eest viimane vastutab.

Seoses TööK-s ettenähtud töötaja piiramatul varalise vastutusega puudujäägi eest leidis autor, et sellist alust pole võimalik uues seaduses välja tuua, lisaks võimaldas TööK tõlgendamist viisil, mis võimaldab nimetatud aluse jätta kohaldamata. Puuduvad ratsionaalsed põhjused, mis peavad õigustama tänapäeval piiramatul varalise vastutuse panemist just materjalide, poolfabrikaatide ja muude toodete puudujäägiga kahju tekitamise eest. Vara puudujääk ei ole iseenesest nii oluline

töökohustuste rikkumine, et õigustada sellel juhul piiramatu varalise vastutuse kohaldamist. TööK-i vastavas paragrahvis algselt toodud eesmärk – piiramatu vastutus vara eest, millele kehtib range allesoleku tagamise kohustus – peaks olema saavutatav individuaalse piiramatu varalise vastutuse lepingu ja süüteo toimepanemise eest piiramatu vastutuse ettenägemisega.

Magistritöös on toetatud TööK reeglistikku osas, kus töötaja piiramatu varaline vastutus nähakse ette tahtliku kahju tekitamise eest. Töötajat, kes tekitab tööandjale kahju omal soovil, pole alust kaitsta piiratud varalise vastutuse regulatsiooniga. Vastutuse välistamine tahtliku kahju tekitamise eest on vastuolus võlaõigusseaduses toodud kahjuhüvitisõiguse imperatiivsete reeglitega.

Töös on samuti leitud, et töötaja peaks vastutama piiramatus ulatuses joobes tööandjale tekitatud kahju eest. Õigusaktide süsteemne tõlgendamine ja kohtupraktika analüüs tõestavad, et antud juhul on tegemist töökohustuste sellise olulise rikkumisega, mis õigustab piiramatu vastutuse kohaldamist.

Autor asus seisukohale, et töötaja piiramatu varalise vastutuse aluseks peaks olema vastutus kahju eest, mis on tekitatud süüteoga. Piiramatu vastutuse kohaldamine on õigustatud, kuna vastasel juhul lubaks õiguskord, et karistusõigusliku keelunormi rikkunud isik saaks tekitatud ebaõiguse eest varaliselt vastutada piiratud ulatuses. Tööandjat ei ole õige kohustada teise isiku kuriteoga tekitatud kahju riisikot kandma. TööK-s toodud analoogilist regulatsiooni tuleks mõista tänapäeval viisil, et kuriteo toimepanemise eest on piiramatu varaline vastutus võimalik üksnes jõustunud kohtuotsuse alusel. Lisaks leidis autor karistusseadustikus sätestatule tuginedes, et piiramatu vastutus kaasneb kuriteo toimepanemise kõrval ka väärteo toimepanemisega.

TööK sätestab, et töötaja kannab piiramatut varalist vastutust ka siis, kui nii on eriseadusega kehtestatud. Analoogilise piiramatu vastutuse aluse uues seaduses sätestamine pole otstarbekas. Töö kirjutamise ajal polnud töötaja varalise vastutuse ulatus eriseadusega reguleeritud. Samas isegi kui hiljem eriseaduses töötaja varaline vastutus reguleeritakse, siis see nägunii omab ülemusliku iseloomu tulenevalt õiguse üldpõhimõttest *lex specialis derogat lex generalis*.

Magistritöös on leitud, et töötaja peab vastutama piiramatus ulatuses ka siis, kui kahju on tekitatud väljaspool tööülesannete täitmist. Kogu töötaja varalise vastutuse regulatsiooni mõtteks on töötaja eriline kaitse tööprotsessil lasuvate riskide vastu. Kui aga töötaja tekitab tööandjale

kahju väljaspool tööülesannete täitmist, siis peab ta enda tegude eest ise täies ulatuses vastutama. Lisaks tuleb arvestada sellega, et töölepingust ja lepinguvälisest kahju tekitamisest tulenevate nõuete konkurentsiki korral peab kasutama üksnes esimest nõuet, niisugustel juhtudel ei kohaldada VÕS § 1044 lg 2 lauses 2 toodud erandit.

Lõpuks leidis autor, et töötaja piiramatu varaline vastutus peab olema kehtestatud konkurentsikeelu ja ärisaladuse hoidmise kohustuste rikkumiste eest. Tegemist on piisavalt olulise rikkumisega, et piiramatu vastutuse kohaldamist õigustada. Lisaks niisuguse aluse sätestamine aitab muuta kehtivat praktikat, mille järgi on töötaja varaline vastutus võimalik võlaõiguslikul alusel lepptrahvi intstruktsiooni kaudu.

Autor pakkus välja järgmise töötaja varalise vastutuse regulatsiooni sõnastuse:

**“ §. Tööandjale tekitatud kahju hüvitamine**

- (1) Töötaja kohustub hüvitama tööandjale tekitatud kahju. Töölepingu lõppemine ei mõjuta enne töösuhete lõppemist tekkinud kahju hüvitamise kohustust.*
- (2) Töötaja kohustub hüvitama tööandjale üksnes otsese varalise kahju. Saamata jäänud tulu kuulub hüvitamisele ainult käesolevas seaduses sõnaselgelt sätestatud alustel.*
- (3) Töötaja hüvitab tööandjale töökohustuse rikkumisena tekitatud varalise kahju, mille tekitamises on töötaja süüdi. Töötaja ei vastuta normaalse ettevõtlusriski tagajärjel, hädakaitses ja hädaseisundis tekkinud kahju eest, samuti muu õigusvastasust välistava asjaolu esinemisel.*

**§. Töötaja piiratud varaline vastutus**

- (1) Tööandjale tekitatud kahju eest vastutab töötaja oma ühe keskmise kuupalga ulatuses, arvestades seaduses ettenähtud erandeid.*

**§. Töötaja piiramatu varaline vastutus**

- (1) Töötaja kohustub hüvitama tööandjale tekitatud kahju, sealhulgas saamata jäänud tulu, täies ulatuses, kui:*

- 1) *töötaja ja tööandja lepivad piiramatul vastutuse kohaldamises kokku töötajale asjade hoidmiseks, müügiks või veoks antud tööandja vara suhtes. Lepinguga kohustub töötaja tegema kõik endast sõltuva temale usaldatud vara allesoleku tagamiseks, sealhulgas teavitama tööandjat vara ohustavatest asjaoludest ja tegema koostööd nende kõrvaldamisel. Tööandja kohustub looma töötajale tingimused üleantud vara säilitamiseks. Lepingu sõlmimine on võimalik üksnes täisaealise töötajaga. Kokkulepe peab olema kirjalikus vormis. Käesolevast punktist töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine;*
- 2) *kahju on tekitatud tahtlikult;*
- 3) *kahju on tekitanud alkohoolses, narkootilises või toksilises joobes;*
- 4) *kahju on tekitatud süüteoaga karistusseadustiku (RT I 2001, 61, 364; RT I 2007, 13, 69) mõttes;*
- 5) *kahju on tekitatud väljaspool tööülesannete täitmist;*
- 6) *kahju on tekitatud töölepingu kehtivuse ajal töötaja suhtes kehtiva konkurentsikeelu või äri- ja toomissaladuse hoidmise kohustuse rikkumisega. „*

## Резюме

В работе рассмотрено нормативное регулирование имущественной ответственности работника *de lege lata* и *de lege ferenda*.

В настоящее время вопрос имущественной ответственности работника регулирует девятая глава трудового кодекса 1972 года. По общепризнанному мнению упомянутый правовой акт не может быть применен в полной мере, так как его редакция более не отвечает современным требованиям, в большинстве случаев следует исходить из целей норм данного правового акта. В тоже самое время основные принципы частного права, в том числе касательно возмещения причиненного ущерба, сформированы, таже разъяснены и дополнены судебной практикой и догматическими трактатами. Учитывая изложенное, автор анализирует обоснованность особого регулирования имущественной ответственности работника в дальнейшем, учитывая положения прежде всего Закона об общей части гражданского кодекса и Закона о долговых обязательствах, также детально рассматривает действующее законодательство в данной области и возможности регулирования ответственности работника в будущем.

Автор исходит из трёх основных утверждений, верность или неверность которых подтверждается в работе: во-первых, особое регулирование имущественной ответственности работника обосновано характером трудовых правоотношений, во-вторых, как правило, имущественная ответственность работника должна быть ограничена, в-третьих, несмотря на то, что имущественная ответственность работника является особым видом ответственности, она должна учитывать принципы общих законов.

В работе автор преимущественно испульзует догматический, исторический и сравнительный методы. Матерьял, на котором работа основывается, состоит из научных статей, брошюр и учебников, в которых так или иначе имущественная ответственность работника рассмотрена. Особое внимание автор уделил судебной практике, которая, существенно помогла в решении проблем действующего в анализируемой области законодательства.

В работе автор пришел к следующим основным выводам. Имущественная ответственность работника нуждается с особом регулировании, так как в противном случае работник будет отвечать за причиненный ущерб как любой другой должник в общем долговом праве. Данный вариант в свою очередь необосновано поставит под сомнение достаточную защиту дохода работника, которая, наряду с сохранением имущества работодателя, является основной целью регулирования имущественной ответственности работника.

Автор пришел к выводу, что за основу норм имущественной ответственности работника следует взять модель ныне действующего трудового кодекса. Согласно этой модели имущественная ответственность работника как правило ограничена средней месячной заработной платой. Данное правило уравнивает права и обязанности сторон трудовых правоотношений, так как работодатель является организатором и управленцем всего трудового процесса и было бы неправильно все возникающие в связи с этим процессом негативные последствия возложить на работника. В тоже время некоторые нарушения работником своих трудовых обязанностей настолько существенны, что оправдывают применение неограниченной ответственности. Основания для привлечения работника к неограниченной имущественной ответственности, как исключение из общего правила, должны быть исчерпывающе перечислены в законе.

Общие условия для привлечения работника к имущественной ответственности должны быть следующими: наличие трудовых правоотношений, нарушение работником трудовых обязанностей, причинения ущерба работодателю, наличие причинно-последственной связи между нарушением обязанностей и причинением ущерба и, наконец, вина работника. По оценке автора, разумным было бы обязать работника компенсировать работодателю неполученную прибыль только в случаях неограниченной имущественной ответственности.

Анализируя имущественную ответственность работника автор пришел к выводу, что её ограничение размером средней заработной платы работника соответствует основному закону, так как ограничению требования компенсации ущерба работодателя имеется достаточное оправдание. Все же из данного правила необходимо сделать несколько исключений.

Прежде всего ограничение ответственности работника неоправдано, если с ним заключён договор об индивидуальной неограниченной ответственности и при условии, что основным содержанием его работы является обеспечение сохранности имущества работодателя. Нецелесообразно будет в дальнейшем принимать нормы, аналогичные тем, что регулируют в трудовом кодексе договор о коллективной неограниченной ответственности, так как их заменяют совместное применение статьи 138 Закона о долговых обязательствах и договора об индивидуальной имущественной ответственности. Нецелесообразно также устанавливать упомянутую в трудовом кодексе неограниченную имущественную ответственность на основании одnorазового документа. У такого документа должна быть прежде всего уточняющая договор об индивидуальной неограниченной ответственности функция.

Следует отказаться также и от содержащегося в трудовом кодексе основания неограниченной ответственности при недостатке, так как это само по себе не является достаточно серьёзным нарушением трудовых обязательств и, следовательно, не оправдывает отклонение от общего правила имущественной ответственности работника. Необосновано также приводить основанием неограниченной ответственности положения других законов, так как в любом случае исходить следует из общего принципа права *lex specialis derogat lex generalis*.

Кроме договора о неограниченной ответственности автор посчитал возможным привлечение работника к неограниченной ответственности по следующим основаниям: при умышленном причинении ущерба, при причинении ущерба в состоянии опьянения, при причинении ущерба виновным деянием в том смысле, в котором это понятие используется в пенитенциарном кодексе, также при причинении ущерба вне выполнения трудовых обязанностей. Список оснований неограниченной ответственности работника следует дополнить ответственностью за ущерб, причиненный нарушением запрета на оказание конкуренции и разглашение коммерческой тайны. Данное решение поможет изменить действующую в настоящее время практику применения к работнику неустойки, которая по мнению автора не соответствует общим принципам регулирования имущественной ответственности работника.

## Kasutatud kirjanduse loetelu

1. Antonie, T.J.M. Jacobs. Labour Law in The Netherlands. Kluwer Law International, 2004.
2. Berenstein, A., Mahon, A. Labour Law in Switzerland. Kluwer law international, Staemfli Publishers LTD, 2001.
3. Blanpain, R. Labour Law in Belgium. Kluwer Law International, Bruxelles: Bruylant, 1996.
4. Däubler, W. Töötaja vastutus Saksa tööõiguse järgi.- Juridica III/1998.
5. Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 2002.
6. Eesti NSV Töökoodeks, kommenteeritud väljaanne. Eesti Raamat, Tallinn, 1978.
7. Vajalikud muudatused töölepingu seaduses. Eesti Tööandjate Keskliidu 24. mai 2004.a. kiri Riigikogu sotsiaalkomisjonile. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.ettk.ee/et/seisukohad/2004/05/item20194> (12.04.2007).
8. Eraõiguslike juriidiliste isikute, sh krediitdiasutuste, juhtide ja töötajate huvide konfliktide ja korruptsiooniohtlike suhete vältimiseks kehtestatud normidest. Analüüs ja ettepanekud. Justiitsministeerium. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.just.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=20401/era%F5iguslikud.pdf> (12.04.07).
9. Hasselbalch, O., Jacobsen, P. Labour Law and Industrial Relations in Denmark. Kluwer Law International, 1999.
10. Kull, I., Käerdi, M., Kõve, V. Võlaõigus I. Üldosa. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 2004.
11. Köhler, H. Tsiviilseadustik. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 1998.
12. Lees, M. „Büroötöötajatele ei saa panna täielikku materiaalselt vastutust”. 23.01.2006.a Äripäev. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://www.aripaev.ee/3109/rubr\\_artiklid\\_310901.html?e=mc2&leht\\_id=3109](http://www.aripaev.ee/3109/rubr_artiklid_310901.html?e=mc2&leht_id=3109) (12.04.2007).
13. Muda, M., Orgo, I.-M., Tavits, G., Treier, T. Tööõigus. Loengud. 3., täiendatud ja muudetud trükk. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 2006.
14. Muda, M. Töölepingu õigusliku reguleerimise probleeme. – Juridica V/2004.
15. Muda, M. Töötaja varalisest vastutusest. Raamatupidamis uudised nr.7, 2002.
16. Ojamäe, E. Töötaja vastutus konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise eest. - Juridica III/2006.
17. Orgo, I.-M. Materiaalne vastutus tööõigussuhetes. Tallinn, Olion, 1990.
18. Orgo, I.-M. Töötaja vastutus tööandjale tekitatud kahju eest. – Juridica X/1998.
19. Tööõigus. Näidised ja kommentaarid. Kommentaaride ja näidiste autorid Aigro, J., Muda, M., Orgo, I.-M., Rohtla, T., Siigur, H., Toomla, H., Tropp, M., Vahtra, K., Vallisaar, H. Käsiraamatute kirjastus. Tallinn, 2007.



20. Saag, M. „Tööandjale tekitatud kahju eest vastutavad kõik töötajad”. 21.02.2006.a Postimees. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.postimees.ee/240206/lisad/tegija/192783.php> (12.04.2007).
21. Schlechtriem, P. Völaõigus. Üldosa. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 1999.
22. Sein, K. Ettenähtavus ja rikutud kohustuse eesmärk kui lepingulise kahjuhüvitise piiramise alused. Doktoritöö. TÜ Kirjastus, 2007. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/10062/1813/1/seinkarin.pdf> (12.04.2007).
23. Siigur, H. Töösisekord, töötajate distsiplinaar- ja varaline vastutus ning töö- ja puhkeaja õiguslik korraldus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 1999.
24. Siigur, H. Tööliste ja teenistujate materiaalne vastutus : metoodilisi materjale Tartu Riikliku Ülikooli majandusteaduskonna üliõpilastele. Tartu Riiklik Ülikool, rahvamajandusharude ökonoomika kateeder, 1985.
25. Siigur, H. Skeeme ja tööõigusest. Tallinn: Õigusteabe AS, 1998.
26. Sootak, J. Õigusvastasus ja süü. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 2003.
27. Strasser, R. Labour Law and Industrial Relations in Austria. Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1992.
28. Suviranta, A.J. Labour law and industrial relations in Finland. Kluwer Law International, 1997.
29. Taameleht, T.E. Materiaalne vastutus tööõigussuhetes. 30.08.2006.a ajakiri Raamatupidaja. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://raamatupidaja.ee/185009art/> (12.04.2007).
30. Tiziano, T. Labour Law and Industrial Relations in Italy. Kluwer Law International, Milan : Giuffrè, 1998.
31. Varul, P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M. Völaõigusseadus I. Üldosa. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Õigusteabe AS Juura, 2006.
32. Varul, P., Käerdi, M., Volens U., Raidla J., Lang R. Ettevõtja õigus. Tegevuskava ettevõtlusealase õiguskeskonna rahvusvahelise konkurentsivõime parandamiseks – Juridica IV/2006.
33. Wiess M., Schmidt M., Labour Law and Industrial Relations in Germany. Kluwer Law International, 2000.
34. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. 7 издание, Проспект, Москва, 2001.
35. Трудовое право. Энциклопедический словарь. 4 издание, Советская энциклопедия, Москва, 1979.

#### **Kasutatud statiistilised andmed**

Statistikaameti andmed keskmise kuupalga kohta. Internetis kättesaadavad: <http://www.stat.ee/index.aw/section=185470> (12.04.2007).

## Kasutatud normatiivmaterjal

### Eesti õigusaktid

1. Tsiviilkohtumenetluse seadustik. 20.04.2005. a. - RT I 2005, 26, 197; 2007, 12, 66.
2. Lepingulise esindaja ja nõustaja kulude teistelt menetlusosalistelt sissenõudmise piirmäärad. Vabariigi Valitsuse 15. detsembri 2005. a määrus nr 306. - RTI, 22.12.2005, 68, 534.
3. Kriminaalmenetluse seadustik. 12.02.2003. a. - RT I 2003, 27, 166; 2007, 12, 66.
4. Pankrotiseadus. 22. 01. 2003. a - RT I 2003, 17, 95; RT I 2006, 61, 456.
5. Väärteomenetluse seadustik. 22.05.2002. a. - RT I 2002, 50, 313; RT I 2007, 13, 69
6. Võlaõigusseaduse, tsiviilseadustiku üldosa seaduse ja rahvusvahelise eraõiguse seaduse rakendamise seadus. 5. 06. 2002. a. - RT I 2002, 53, 336; 2005, 39, 308.
7. Võlaõigusseadus. 26. 09. 2001.a. - RT I 2001, 81, 487; 2005, 61, 473.
8. Karistusseadustik. 6.06.2001. a. - RT I 2001, 61, 364; 2004, 88, 600.
9. Töö ja puhkeaja seadus. 24. 01. 2001. a. - RT I 2001, 17, 78; RT I 2006, 14, 112.
10. Keskmise palga arvutamise kord. Vabariigi Valitsuse 15. augusti 2001. a määrus nr 275. - RTI, 29.08.2001, 71, 430.
11. Liiklusseadus. 14. 12. 2000. a - RT I 2001, 3, 6; 2005, 68, 529.
12. Tulumaksusseadus. 15.12.1999. a. - RT I 1999, 101, 903; 2006, 63, 468.
13. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. 16.06.1999. a. - RT I 1999, 66, 616; 2004, 89, 612.
14. Avaliku teenistuse seadus. 25. 01. 1995. a. - RT I 1995, 16, 228; 2006, 26, 193.
15. Palgaseadus. 26. 01. 1994. a. - RT I 1994, 11, 154; 2007, 2, 6.
16. Eesti Vabariigi põhiseadus. 28. 06. 1992.a - RT 1992, 26, 349; 2003, 64, 429.
17. Eesti Vabariigi töölepingu seadus. 15. 04. 1992. a - RT 1992, 15/16, 241; 2007, 2, 6.
18. Eesti NSV töökoodeks. 26. 12. 1972. - ENSV ÜVT 1972, nr. 28, lisa nr.1.

### Eelnõud ja seletuskirjad

19. Töölepingu seaduse elnõu 212 SE II. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.lc.ee/foorum/lc/template.pl?show=txt/SE/toolepinguse&C=3> (12.04.2007).
20. Töölepingu seaduse eelnõu 212 SE II. Seletuskiri. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://eoigus.just.ee/?act=dok&subact=1&DOK\\_W=30697](http://eoigus.just.ee/?act=dok&subact=1&DOK_W=30697) (12.04.2007).

### Teiste riikide õigusaktid

21. Republic of Lithuania. Labour Code. Approved by Law No. IX-926 of 4 June 2002, as last amended on 20 December 2005, No. X-458. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_e?p\\_id=287667](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=287667) (12.04.2007).

22. Latvia. Labour law, effective since 1 June 2002, amended on 12 December 2002. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/lat.htm> (12. 04. 2007).
23. Finland. Employment Contracts Act (55/2001, amendments up to 579/2006 included). Unofficial translation. Ministry of Labour. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf> (12.04.2007).
24. Finland. Tort Liability Act (412/1974), unofficial translation. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1974/en19740412.pdf> (12.04.2007).
25. Suome. Laki vahingonkorvauslain muuttamisesta (1423/1991). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1991/19911423> (12.04.2007).
26. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.garweb.ru/project/law/doc/12025268/12025268-043.htm> (12.04.2007).
27. NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Sotsiaalküsimuste Komitee määrus 28. detsembrist 1978 nr 447/24. Õigusaktide kogumik "Nõukogude õigus" 1978, nr. 3.
28. NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Sotsiaalküsimuste Komitee määrus 14. septembrist 1981.a nr 259/16-59. Õigusaktide kogumik "Nõukogu õigus" 1982, nr 1.

## Kasutatud kohtupraktika

### Riigikohtu praktika

1. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 11. aprilli 2007. a otsus asjas nr 3-2-1-20-07 (T.R hagi O.L vastu laevaavariiga tekitatud kahju 550 000 krooni hüvitamiseks ja O.L vastuhagi T.R vastu nõude loovutamise lepingu tühisuse tunnustamiseks). - RT III 2007, 16, 134.
2. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 1. novembri 2006.a otsus asjas nr 3-2-1-76-06 (OÜ E hagi V.K vastu hüvitise 2227.50 krooni saamiseks ning V.K vastuhagi OÜ E vastu saamata jäänud töötasu ja tööraamatu kätteandmisega viivitamise eest keskmise palga saamiseks). RT III 2006, 40, 342.
3. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 20. septembri 2006. a otsus asjas nr 3-2-1-66-06 (Narva Linna hagi OÜ M vastu hoonestusõiguse kinnisasja omaniku nimele kande nõudes). RT III 2006, 32, 273.
4. Riigikohtu halduskolleegiumi 4. aprilli 2006.a otsus asjas nr 3-3-1-13-06 (XXXXX AS kaebus Paldiski Linnavalitsuse poolt tekitatud kahju hüvitamiseks). – RT III 2006, 12, 122.
5. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 07. detsembri 2005.a otsus asjas nr 3-2-1-149-05 (OÜ Slops hagi Aivar Viiarti vastu tekitatud kahju väljamõistmiseks). RT III 2005, 45, 441.
6. Riigikohtu kriminaalkolleegiumi 27. veebruari 2004.a otsus nr 3-1-1-3-04 (Peeter Rüngase süüdistus KrK § 164-2 lg 4 p 1 järgi). RT III 2004, 8, 86.
7. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 10. juuni 2003. a otsus asjas nr 3-2-1-75-03 (Eesti Vabariigi Siseministeeriumi kaudu hagi Sergei Timofejevi vastu 83 920 krooni 95 sendi väljamõistmiseks regressi korras). RT III 2003, 22, 222.
8. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 10. juuni 2003. a otsus asjas nr 3-2-1-84-03 (Juri Mosalkovi hagi AS Autotrans-Narva vastu materiaalse kahju hüvitamise nõude ebaseaduslikuks tunnistamiseks). RT III 2003, 23, 235.
9. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 21. oktoobri 2003. a otsus asjas nr 3-2-1-106-03 (AS Balteco hagi Priit Suviste vastu 74 480 krooni saamiseks). RT III 2003, 33, 342.
10. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 4. novembri 2003. a otsus asjas nr 3-2-1-122-03 (Ilmar Rillo hagi MTÜ Garaažiühing Kuuli vastu kahju hüvitamiseks). RT III 2003, 34, 352.
11. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 7. juuni 2000. a otsus asjas nr. 3-2-1-57-00 (AS Võru Empak hagi Karin Klaasi ja Elena Eomõisi vastu kahju hüvitamiseks). RT III 2000, 16, 179.
12. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 14. märtsi 2005. a otsus asjas nr 3-2-1-14-05 (AS Teabeliin hagi Remi Tamme vastu 13 300 krooni väljamõistmiseks). RT III 2005, 10, 102.
13. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 8. märts 1994.a otsus asjas nr III-2/1-8/94 (S. Vuusi hagi Kalle Jundase vastu 17 700 krooni väljamõistmiseks). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/III-2/1-8/94> (12.04.1997).

### Ringkonnakohtute praktika

14. Tallinna Ringkonnakohtu 3. aprilli 2006.a otsus tsiviilasjas nr 2-04-1531 (OÜ S hagi A.V vastu tekitatud kahju väljamõistmiseks). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).

15. Tallinna Ringkonnakohtu 27. jaanuari 2006.a otsus tsiviilasjas nr 2–04–1494 (V. D. hagi OÜ D. vastu kahju hüvitamise nõude ebaseaduslikuks tunnistamiseks). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).
16. Tartu Ringkonnakohtu 12. mai 2004.a otsus tsiviilasjas nr. 2-2-16/2004 (Uno 1 Kaubanduse AS hagi Eve Mägi, Irja Tammiksaare ja Ly Kirista vastu materiaalse kahju 20 516,75 krooni väljamõistmiseks). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.tarturk.just.ee/2004/tm/t/16.HTM> (12.04.2007).
17. Tartu Ringkonnakohtu 28. juuni 2002.a otsus tsiviilasjas nr 2–2–153/2002 (AS Gomab Mööbel hagi Anita Oja vastu tekitatud kahju 15 626 krooni väljamõistmiseks). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.tarturk.just.ee/2002/va/t/153.HTM> (12.04.2007).
18. Tartu Ringkonnakohtu 10. detsembri 1999.a otsus tsiviilasjas nr II–2–362/99 (AS Võru Empak hagi Karin Klaasi ja Elena Eomsisi vastu puudujäägiga tekitatud kahju 47 840,70 krooni väljamõistmiseks). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.tarturk.just.ee/1999/po/t/362.HTM> (12.04.2007).
19. Tartu Ringkonnakohtu 8. augusti 1997.a otsus tsiviilasjas nr. II-2-273/97 (AS Galvi hagi Alo Sõõtra vastu 30559,35 krooni nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.tarturk.just.ee/1997/vi/t/273.HTM> (12.04.2007)
20. Tartu Ringkonnakohtu 19. veebruari 1996.a otsus tsiviilasjas nr II-2-87/96 (Tartu Lihakombinaadi hagi R. Dalbergi vastu 9120,10 krooni nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.tarturk.just.ee/1996/tl/t/87.HTM> (12.04.2007).
21. Tartu Ringkonnakohtu 8. aprilli 1997.a otsus tsiviilasjas nr II-2-23/96 (AS Mäe hagi Vilma Jaanimägi vastu kahjutasu 5000 krooni nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.tarturk.just.ee/1997/vo/t/23.HTM> (12.04.2007).

### **Maakohtute praktika**

22. Harju Maakohtu 8. jaanuari 2007.a otsus tsiviilasjas nr 2–05–23874 (OÜ hagiavaldus TK vastu kahju hüvitamise nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).
23. Viru Maakohtu 29. novembri 2006.a otsus tsiviilasjas nr 2–05–15408 (AS SVS-L hagi O. K. vastu 8 543,20 krooni nõudes ). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).
24. Harju Maakohtu 6. novembri 2006.a. otsus tsiviilasjas nr 2–05–1598 (VT hagiavaldus OÜ vastu õiguse tunnustamise nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).
25. Viru Maakohtu 29. mai 2006.a otsus tsiviilasjas nr 2–04–876 (OÜ Pariisi Tuled hagi L S `e ja R E vastu solidaarselt varalise kahju 8269.60 krooni hüvitamise nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).
26. Tallinna Linnakohtu 3. septembri 2004.a otsus tsiviilasjas nr. 2/276-1786/03. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).
27. Tallinna Linnakohtu 25. augusti 2004.a otsus tsiviilasjas nr 2/33–10307/03 (Aladim Service OÜ hagi Ahti Kivi vastu töölepingu lõpetamise seaduslikuks tunnistamise ning 4578 krooni kahju hüvitamise nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).
28. Tartu Maakohtu 17. märtsi 2004.a otsus tsiviilasjas nr 2-788/2003. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).

29. Saare Maakohtu 23. detsembri 2003.a otsus tsiviilasjas nr 2–1–184/2003 (OÜ Fomar hagi Õnne Kallas vastu tekitatud kahju hüvitamise nõudes). Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://kola.just.ee/> (12.04.2007).